

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM TECNOLOGIA E SOCIEDADE

ÁLABA CRISTINA PEREIRA

**SUBJETIVIDADE E TELETRABALHO NO ÂMBITO DO PODER  
JUDICIÁRIO**

TESE

CURITIBA

2020

ÁLABA CRISTINA PEREIRA

**SUBJETIVIDADE E TELETRABALHO NO ÂMBITO DO PODER  
JUDICIÁRIO**

Tese apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Doutora em Tecnologia e Sociedade pelo Programa de Pós-Graduação em Tecnologia e Sociedade da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, na Área de concentração Tecnologia e Sociedade. Área de Concentração: Tecnologia e Trabalho.

Orientadora: Profa. Dra. Maria Sara de Lima Dias

CURITIBA

2020

#### Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

---

Pereira, Álaba Cristina

Subjetividade e teletrabalho no âmbito do poder judiciário [recurso eletrônico] /  
Álaba Cristina Pereira. -- 2020.

1 arquivo texto (177 f.): PDF; 2,16 MB.

Modo de acesso: World Wide Web

Título extraído da tela de título (visualizado em 4 jun. 2020)

Texto em português com resumo em inglês

Texto em português com resumo em inglês

Tese (Doutorado) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Programa de  
Pós-graduação em Tecnologia e Sociedade, Curitiba, 2020

Bibliografia: f. 149-157.

1. Tecnologia - Teses. 2. Poder judiciário - Servidores públicos. 3. Serviço público - Administração de pessoal. 4. Servidores públicos - Aspectos sociais. 5. Teletrabalho. 6. Subjetividade. 7. Relações humanas. 8. Trabalho a domicílio. I. Dias, Maria Sara de Lima. II. Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Programa de Pós-graduação em Tecnologia e Sociedade. III. Título.

---

CDD: ed. 23 – 600

Biblioteca Central da UTFPR, Câmpus Curitiba  
Bibliotecário: Adriano Lopes CRB-9/1429



Ministério da Educação  
Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Diretoria de Pesquisa e Pós-Graduação

## TERMO DE APROVAÇÃO DE TESE

A Tese de Doutorado intitulada **Subjetividade e Teletrabalho no Âmbito do Poder Judiciário**, defendida em sessão pública pelo(a) candidato(a) **Álaba Cristina Pereira**, no dia 22 de maio de 2020, foi julgada para a obtenção do Título de Doutor em Tecnologia e Sociedade, Área de concentração Interdisciplinar, Linha de pesquisa Tecnologia e Trabalho, e aprovada em sua forma final, pelo Programa de Pós-Graduação em Tecnologia e Sociedade.

### BANCA EXAMINADORA:

Profa. Dra. Maria Sara de Lima Dias – Presidente - UTFPR

Profa. Dra. Yara Lúcia Mazziotti Bulgacov - UFPR

Prof. Dr. Edival Sebastião Teixeira – UTFPR Pato Branco/PR

Prof. Dr. Mário Lopes Amorim - UTFPR

Profa. Dra. Leonor Maria Cantera Espinosa – UAB-Universidade Automa de Barcelona

A via original deste documento encontra-se arquivada na Secretaria do Programa, contendo a assinatura da Coordenação após a entrega da versão corrigida do trabalho.

Curitiba, 22 de maio de 2020.

---

Carimbo e Assinatura do(a) Coordenador(a) do Programa

Aos meus pais, Clóvis e Matilde (*in memoriam*), por terem me ensinado, desde as primeiras letras, que o estudo, acima de tudo, nos faz bem.

Às minhas irmãs Anna e Aline, por serem quem são.  
Ao meu filho Rodrigo, por ter expandido minhas noções sobre o amor.

Aos queridos João Alfredo, Leonardo, Fernando, Kamila, tia Tere e tia Dirce, por fazerem parte da minha vida.

Ao Noize, por alegrar meus dias.

Ao Paulo, pela sua presença e inestimável ajuda nas pequenas e grandes coisas, do começo ao fim.

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus.

À minha querida amiga Andrea, pelos nossos muitos e adoráveis cafés.

Ao querido Jomar, por sua generosidade.

À minha querida orientadora Professora Maria Sara, por ter tornado o Doutorado um período leve e feliz na minha vida: toda a minha gratidão pelo seu incentivo, suporte e orientação.

À Banca, pelas contribuições e, principalmente, por terem feito parte da minha jornada acadêmica como grandes Mestres.

Aos servidores públicos que participaram da pesquisa: obrigada por compartilharem suas experiências.

Mas ele desconhecia  
Esse fato extraordinário:  
Que o operário faz a coisa  
E a coisa faz o operário.

O operário em construção  
Vinicius de Moraes  
Rio de Janeiro, 1959

## RESUMO

PEREIRA, Álaba Cristina. **Subjetividade e teletrabalho no âmbito do poder judiciário**. 2020. 267 p. Tese (Doutorado em Tecnologia e Sociedade) – Programa de Pós-Graduação em Tecnologia e Sociedade, Universidade Tecnológica do Paraná. Curitiba, 2020.

Esta Tese de Doutorado está vinculada ao Programa de Tecnologia e Sociedade da UTFPR (Campus de Curitiba/ PR) e tem por objetivo analisar as relações entre subjetividade e teletrabalho, especificamente no âmbito do Poder Judiciário, por meio de uma pesquisa envolvendo nove servidores públicos federais atuantes em regime de teletrabalho nos estados do Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul. A Tese foi construída através de uma pesquisa bibliográfica conjugada ao levantamento de informações sociodemográficas e à realização de entrevistas semiestruturadas, tendo como referencial teórico os campos de estudo da Teoria Histórico Cultural e da Ciência, Tecnologia e Sociedade. O procedimento de análise das informações foi elaborado conforme a proposta de González Rey. Os resultados encontrados através desta pesquisa indicam que o teletrabalho é uma modalidade laborativa complexa que, muito além da alteração do local de execução das atividades laborais, envolve questões subjetivas que afetam diretamente o trabalhador em sua relação com o trabalho. Nesse sentido, este estudo demonstrou que o exercício do trabalho remoto é afetado por inúmeros fatores de ordem individual, familiar e social, bem como de ordem estrutural e coletiva. Sob essa ótica, a subjetividade revela dinâmicas individuais de relações sociais e familiares, assim como percepções subjetivas em relação ao teletrabalho; enquanto as condições de trabalho envolvem estruturação física do domicílio e condições ergonômicas, capacidade de organização, natureza do trabalho e atividades laborativas, regime de teletrabalho e estilo gerencial. Constatou-se que essa modalidade pode assumir contornos totalmente diferentes, tanto em termos de sentidos e significados do trabalho, como em relação aos desdobramentos práticos na vida do trabalhador, podendo ser benéfica para o Poder Judiciário e para o servidor público, desde que sua implantação e execução observem algumas diretrizes. Embora não seja possível prever todos os delineamentos dessa prática laboral na vida do servidor, a instituição pode adotar algumas medidas com vista à preservação de seu bem-estar, a exemplo de orientações para planejamento, avaliações prévias, preparação, instrução e acompanhamento semestral com equipe especializada. Como resultado da pesquisa, também se observou que o regime parcial de teletrabalho tende a promover mais benefícios, enquanto o regime integral comporta maior possibilidade de efeitos adversos, pois tende a provocar maior fusão entre vida pessoal e profissional, diluindo limites físicos e temporais entre trabalho e não-trabalho e revelando maior necessidade de gerenciamento do tempo, além de implicar diminuição da interação social. Tendo em vista que a responsabilidade da Administração Pública não é só prezar pela produtividade e eficiência do serviço público, mas também zelar pela saúde dos seus servidores, tem-se uma proposta de protocolo para o teletrabalho como um dos resultados desta Tese. Por fim, em que pesem os seus propagados benefícios, o teletrabalho traz implicações que só se tornam conhecidas ao longo do tempo e que podem gerar consequências inicialmente não previstas na mudança tecnológica e organizacional do trabalho, o que recomenda a continuidade dos estudos e pesquisas sobre o tema.

**Palavras-chave:** Teletrabalho. Subjetividade. Poder Judiciário. Saúde do trabalhador.

PEREIRA, Álaba Cristina. **Subjectivity and teleworking within the Judiciary Branch**. 2020. 267 p. Thesis (PhD in Technology and Society) – Postgraduate Program in Technology and Society, Federal Technological University of Paraná. Curitiba, 2020.

## ABSTRACT

This Doctorate Thesis is linked to the Technology and Society Program of the UTFPR (Campus of Curitiba / PR) and aims to analyze the relations between subjectivity and teleworking, specifically within the Judiciary branch, through a research involving nine federal civil servers in teleworking in the states of Paraná, Santa Catarina and Rio Grande do Sul. The thesis was produced through a bibliographic research combined with the survey of socio-demographic information and the realization of semi-structured interviews, having as theoretical reference the fields of study of Cultural Historical Theory and Science, Technology and Society. The procedure of information analysis was elaborated according to the methodology of González Rey. The results found through this research indicate that teleworking is a complex labor modality that, far beyond the change in the place of execution of labor activities, includes subjective issues that directly affect the worker in his relationship with work. In this sense, this study has shown that the exercise of remote working is affected by numerous factors of individual, family and social order, as well as structural and collective order. From this perspective, subjectivity reveals individual dynamics of social and family relationships, as well as subjective perceptions in relation to teleworking; while working conditions include physical structuring of the homespace and ergonomic conditions, organizational capacity, nature of work and labor activities, teleworking regime and managerial style. It was found that this modality can take on totally different outlines, both in terms of meanings and meanings of work, as well as in relation to practical developments in the life of the worker, and can be beneficial to the Judiciary branch and to public servers, provided that its implementation and execution observe some guidelines. Although it is not possible to foresee all the outlines of this labor practice in the server's life, the Public Administration may adopt some measures to preserve the welfare of the worker, such as guidelines for planning, prior assessments, preparation, instruction and monitoring every six months with a specialized team. As a result of the research, it was also observed that the partial teleworking regime tends to promote more benefits, while the integral regime brings a greater possibility of adverse effects, as it tends to cause greater fusion between personal and professional life, diluting physical and temporal limits between work and non-work and revealing a greater need for time management, in addition to implying a decrease in social interaction. Considering that the Public Administration's responsibility is not only to value the productivity and efficiency of the public service, but also to take care of the health of its employees, there is a stated protocol for telework as one of the results of this Thesis. Finally, in spite of its propagated benefits, teleworking brings implications that only become known over time and that may generate initially unforeseen consequences in the technological and organizational change of work, which recommends the continuity of studies and research on the subject.

**Keywords:** Teleworking. Subjectivity. Judiciary Branch. Worker's health

## LISTA DE QUADROS

QUADRO 1-	PRIMEIRA FASE DA PESQUISA .....	59
QUADRO 2-	SEGUNDA FASE DA PESQUISA .....	59
QUADRO 3-	PERFIL DOS PARTICIPANTES.....	64
QUADRO 4-	CATEGORIAS DAS PROPRIEDADES DO TELETRABALHO .....	107

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CF	Constituição Federal
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CLT	Consolidação das Leis de Trabalho
CTS	Ciência, Tecnologia e Sociedade
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MCT	Ministério da Ciência e Tecnologia
SOBRATT	Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
THC	Teoria Histórico-Cultural
TIC	Tecnologia de Informação e Comunicação
TRF	Tribunal Regional Federal
TRF4	Tribunal Regional Federal da 4ª Região
UTFPR	Universidade Tecnológica Federal do Paraná

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>13</b>
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>20</b>
2.1	O CAMPO CIÊNCIA, TECNOLOGIA E SOCIEDADE E A IDEOLOGIA.....	24
2.2	TRABALHO E TELETRABALHO .....	27
2.3	TELETRABALHO NO ÂMBITO DO PODER JUDICIÁRIO.....	35
2.4	TRABALHO E SUBJETIVIDADE .....	39
2.5	REVISÃO BIBLIOGRÁFICA .....	45
<b>3</b>	<b>MÉTODO.....</b>	<b>51</b>
3.1	CONCEPÇÃO QUALITATIVA E PROCEDIMENTO METODOLÓGICO .....	52
3.2	CONTEXTO DA PESQUISA E PARTICIPANTES .....	55
3.3	INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS .....	60
3.4	ALCANCES E LIMITAÇÕES DA PESQUISA .....	61
3.5	ANÁLISE DOS DADOS .....	62
<b>4</b>	<b>APRESENTAÇÃO DOS CASOS .....</b>	<b>64</b>
4.1	PERFIL DOS PARTICIPANTES .....	64
4.1.1	Entrevista 1 – Aurora .....	65
4.1.2	Entrevista 2 – Cecília.....	69
4.1.3	Entrevista 3 – Beatriz .....	72
4.1.4	Entrevista 4 – Amadeo .....	75
4.1.5	Entrevista 5 – Joaquim .....	78
4.1.6	Entrevista 6 – Alfredo .....	81
4.1.7	Entrevista 7 – Laura .....	85
4.1.8	Entrevista 8 – Olívia .....	92
4.1.9	Entrevista 9 – Alice.....	102
4.2	PROCESSO DE ANÁLISE DO CONTEÚDO.....	106
4.2.1	Sentidos do teletrabalho .....	108
4.2.2	Satisfação profissional e produtividade.....	110
4.2.3	Socialização .....	112
4.2.4	Administração do tempo .....	114
4.2.5	Qualidade de vida e saúde .....	115
<b>5</b>	<b>DISCUSSÃO DOS CASOS .....</b>	<b>117</b>
5.1	UMA SUBJETIVIDADE INDIVIDUAL.....	122

5.2	UMA SUBJETIVIDADE SOCIAL.....	131
6	<b>PROPOSTA DE PROTOCOLO PARA O TELETRABALHO .....</b>	<b>140</b>
7	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>143</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>149</b>
	<b>APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO.....</b>	<b>158</b>
	<b>APÊNDICE B - ROTEIRO DE ENTREVISTA.....</b>	<b>164</b>
	<b>ANEXO A - AUTORIZAÇÃO DAS INSTITUIÇÕES.....</b>	<b>166</b>
	<b>ANEXO B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) E TERMO DE CONSENTIMENTO PARA USO DE IMAGEM E SOM DE VOZ (TCUISV) .....</b>	<b>169</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A contemporaneidade é marcada por uma infinidade de inovações tecnológicas que lançam seus efeitos sobre todas as esferas da vida do sujeito, criando novos ordenamentos com relação à atividade humana e gerando novos estilos de vida. Sob essa ótica, os avanços tecnológicos são semelhantes a atos legislativos ou ações políticas básicas, pois estabelecem delineamentos de ordem pública que podem ter efeitos duradouros para além de gerações (WINNER, 1996).

Seguindo essa linha de entendimento nota-se, no campo da Ciência, Tecnologia e Sociedade (CTS), a preocupação com os possíveis impactos da tecnologia sobre a sociedade e o trabalho (CUTCLIFFE, 2003). Por conta da intimidade aprofundada entre sociedade e tecnologia, as transformações tecnológicas contemporâneas geram novos contornos sociais que atingem também a organização do trabalho, estabelecendo novas possibilidades laborais (LATOURET, 2001). Além disso, as inovações implicam novos desafios para a pesquisa da relação entre a tecnologia e o trabalho, pois as recentes formas de organização do trabalho envolvem o trabalho flexível, inteligente, eficaz e autônomo e alteram tanto a forma como o conteúdo da atividade laborativa, impactando diretamente na subjetividade do trabalhador. Sendo assim, o enlace entre Tecnologia e Trabalho envolve realidades históricas, culturais e econômicas que criam, impactam e modificam o meio social, gerando alterações que são analisadas e investigadas, sobretudo, a partir do âmbito da Educação, Literatura, História, Sociologia, Publicidade, Jornalismo, Filosofia, Economia, Direito e Psicologia.

É nesse panorama de inovações e reestruturações decorrentes da complexa interface tecnologia-sociedade que aparece o teletrabalho, definido como prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador e realizado através da utilização de tecnologias de informação e comunicação. Essa modalidade também é compreendida como trabalho remoto ou *home office*.

O termo “teletrabalho” ainda é denominado *telecommuting*, trabalho remoto, trabalho a distância, *e-workplace*. Na Itália, tem a denominação *telelavoro*; na França, adota-se o termo *teletravail*, enquanto que nos Estados Unidos e na Alemanha, respectivamente, é chamado de *teleworking* e *telearbeit*. (CAVALCANTE; NETO; FERREIRA, 2019, p. 2).

Com relação às estimativas sobre o teletrabalho, a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT) estimou a quantidade de 15 milhões de teletrabalhadores no país, com base em dados que fazem parte de um levantamento produzido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Considerando que, em 2017, a estimativa da população brasileira pelo IBGE foi de 207,6 milhões de habitantes, a quantidade de teletrabalhadores representaria aproximadamente 7% da população (TRT da 8ª Região, 2018).

Nesse cenário de avanço das tecnologias de informação e comunicação, a Administração Pública tem promovido a universalização do acesso e o uso crescente dos meios eletrônicos de informação para gerar uma administração eficiente e transparente em todos os níveis (FILARDI; CASTRO, 2017). Por consequência, o teletrabalho tem conquistado cada vez mais o setor público, haja vista seus propagados benefícios no que tange à redução de custos organizacionais, ao acréscimo da produtividade, ao aumento da qualidade de vida e aos benefícios ambientais (GOULART, 2009).

Assim, no âmbito do Poder Judiciário, o princípio da eficiência na Administração Pública; a busca de melhoria da qualidade de vida dos servidores; o avanço tecnológico que possibilita o trabalho remoto e os benefícios diretos e indiretos resultantes do teletrabalho justificam a utilização dessa modalidade no serviço público (CNJ, 2016).

Nesse panorama, marcado por inovações tecnológicas e pela emergência de novos arranjos produtivos também na esfera do Poder Judiciário, insere-se a presente tese, cujo objetivo é compreender a problemática do teletrabalho a partir do pressuposto de que essa modalidade implica alterações no modo de vida e na subjetividade do servidor.

Nota-se que o teletrabalho constitui tema de preocupação relativamente recente, especialmente no Brasil. Conforme busca em base de dados da Biblioteca Digital de Teses e Dissertações, foram localizadas vinte teses; no entanto, ao relacionar os descritores “teletrabalho” e “subjetividade”, foram localizadas somente duas teses, uma de 2003 e outra de 2005 (COSTA, 2003; TOSE, 2005).

Na seara jurídica, embora já houvesse previsão legal de labor fora das dependências da empresa na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, inseriu novos regramentos a respeito do teletrabalho, acrescentado à CLT o Capítulo II-A, "Do teletrabalho", e os artigos 75-A a 75-E. No

âmbito do Poder Judiciário, também houve regulamentação do teletrabalho por meio de Resoluções e da Instrução Normativa.

No entanto, de acordo com Pamplona e Fernandez (2018), a nova legislação sobre o teletrabalho comporta questionamentos e lacunas, de modo que compete à doutrina e à jurisprudência a construção de soluções seguras para os desafios impostos pelos impactos da evolução tecnológica sobre o mundo do trabalho.

Considerando esses aspectos, em que pesem as regulamentações, o trabalho remoto é um modelo laborativo altamente complexo, cujos delineamentos ainda não estão claramente determinados. Desse modo, as relações existentes entre o sistema do teletrabalho e a ordem social reafirmam a preocupação com a construção teórica articulada à atividade da pesquisa empírica. Daí a importância da realização de uma investigação voltada à análise das implicações do teletrabalho sobre a esfera subjetiva do trabalhador no âmbito do Poder Judiciário, com ênfase na relação entre a proposta metodológica, a epistemologia qualitativa e o tema da subjetividade (GONZÁLEZ REY, 2002).

A temática do teletrabalho envolve modalidades laborativas contemporâneas e presencia também a vivência da centralidade da categoria trabalho e seus múltiplos sentidos que repercutem na atividade laboral (ANTUNES, 2009, 2018a, 2018b). Assim, as complexas formas de ser e de existir na sociedade moderna se entrelaçam com as profundas consequências do trabalho tecnificado e com a esfera da configuração da subjetividade.

Tendo isso em vista, a presente tese buscou integrar o campo Ciência, Tecnologia e Sociedade com o conceito de subjetividade dentro de um enfoque da Teoria Histórico-Cultural, associando questões da produção tecnológica e seus impactos na subjetividade do trabalhador. Nesse viés, a subjetividade não é analisada como uma organização intrapsíquica que se esgota no indivíduo, mas sim como um sistema aberto dentro dos sistemas e processos sociais, em uma perspectiva de constituição sempre dialética, dialógica e complexa, de modo que a subjetividade social e a subjetividade individual são dois conceitos importantes para a compreensão dos comportamentos manifestados pelas pessoas nos espaços sociais do trabalho (GONZÁLEZ REY, 2002).

Desse modo, a questão da subjetividade, que tem sido desenvolvida em diferentes campos teóricos na Psicologia, é apresentada a partir da perspectiva histórico-cultural, na qual o fenômeno subjetivo é considerado não apenas em seu

aspecto individual, mas também como constituinte dos diferentes espaços sociais em que a atividade humana se realiza (GONZÁLEZ REY, 2002).

Esse cenário complexo de pesquisa integra diferentes áreas do saber que afirmam a centralidade do trabalho na vida humana, evidenciando que a vida psíquica do sujeito envolve uma permanente constituição de processos sociais – contatos, relações e conexões estabelecidas entre os sujeitos.

Ligado a essas novas formas históricas de trabalho e de interação social, bem como de produção e reprodução da vida, existe o poder simbólico da organização e de sua ideologia sobre o sujeito, posto que o trabalho envolve o interesse público por se apresentar na área do serviço público. Ademais, o resgate da condição do sujeito que escolhe em determinado momento de sua vida essa modalidade de trabalho evidencia mudanças de forma acelerada na identidade do trabalhador, uma vez que o trabalho remoto influencia diretamente o modo como os indivíduos se reconhecem e são reconhecidos no trabalho (ANTUNES, 2010). Nesse sentido, é fundamental compreender esse sujeito em uma concepção do ser humano como produto e produtor de sua história, uma vez que não há relação linear entre o individual e o social e que a dimensão da subjetividade se expressa em uma integração subjetiva, com o lugar e espaço social em que se vive.

No âmbito do Poder Judiciário, ainda não há muitos estudos empíricos sobre o teletrabalho e suas implicações na esfera da subjetividade do servidor público, no contexto específico do Brasil. Sendo assim, um estudo mais aprofundado da relação entre subjetividade e trabalho remoto apresenta utilidade do ponto de vista social, haja vista o interesse envolvido na questão por parte da sociedade, da Administração Pública e dos servidores.

Além da relevância social e acadêmica do tema, a pesquisadora, enquanto advogada, psicóloga e servidora pública do Poder Judiciário, mais especificamente do Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul, tem um interesse particular em estudar as implicações desse novo arranjo produtivo, posto que o desenvolvimento tecnológico tem alcançado os Tribunais brasileiros e tem gerado novas formas laborativas, impactando diretamente a relação homem-trabalho. Com a gradual implantação do processo eletrônico na esfera judiciária, é possível que o teletrabalho se torne uma alternativa viável para muitos cargos públicos, inclusive para o cargo da própria autora (ainda que em regime parcial).

Por ter um viés interdisciplinar que conjuga estudos sobre a inter-relação do homem com o trabalho a partir da sua complexa interface com a tecnologia, esta tese de doutorado, vinculada à linha de pesquisa Tecnologia e Trabalho do Programa de Tecnologia e Sociedade da UTFPR (Campus de Curitiba/ PR) reflete sobre a centralidade do trabalho na constituição da sociedade humana, considerando o trabalho na sua dimensão ontológica, a partir da qual o homem não somente altera, cria e modifica seu entorno mediante o seu labor, mas institui-se, enquanto ser humano, **no e pelo** trabalho. Nessa direção, a tese fundamenta-se na ideia de que

[...] tem-se, por meio do trabalho, um processo que simultaneamente altera a natureza e autotransforma o ser que trabalha. De acordo com esse entendimento, a natureza humana é também metamorfoseada a partir do processo laborativo, dada a existência de uma posição teleológica e de uma realização prática. (ANTUNES, 2009, p. 142).

Nesse contexto de pesquisa, Trabalho e Tecnologia também são percebidos em sua íntima associação, articulação e contradição, a partir de uma perspectiva histórico-crítica que considera essas dimensões como fruto de intensa atividade humana e que se distancia de uma abordagem autônoma, neutra e determinista, que reconhece apenas os efeitos promissores da Ciência e da Tecnologia.

Quanto à construção da tese, a metodologia envolveu uma pesquisa empírica, exploratória e qualitativa, através da qual obteve-se depoimentos de nove teletrabalhadores do Tribunal Regional Federal da 4ª Região, escolhidos pelo critério de representatividade e acessibilidade, sem restrição de gênero, pertencentes às Subseções Judiciárias de Francisco Beltrão (PR), Itajaí (SC) e Porto Alegre (RS).

A pesquisa teve como hipótese que as práticas de teletrabalho no Tribunal Regional Federal da 4ª Região dependem de fatores subjetivos e sociais construídos nas relações socioculturais dos sujeitos, bem como dos sentidos e significados do trabalho e das relações sociais, familiares e profissionais. Sob essa ótica, a dimensão do sujeito implica considerar as interações sociais e familiares em relação à satisfação profissional, à sua produtividade no trabalho, à organização da rotina laboral, à administração do tempo e às demais esferas que afetam a relação entre trabalho e saúde (GONZÁLEZ REY, 2005, 2010).

Quanto à estrutura, esta tese está configurada em seis capítulos, quais sejam: Introdução, Referencial Teórico, Método, Apresentação das entrevistas, Discussão, Proposta de Protocolo e Considerações Finais.

Na Introdução, faz-se uma apresentação do contexto em que a presente pesquisa está inserida. O segundo capítulo discorre sobre o marco das referências básicas para o estudo sistemático e compreensivo da transformação do mundo do trabalho, contemplando uma revisão teórica e uma reflexão sobre o campo Ciência, Tecnologia e Sociedade. Aborda-se ainda a ideologia, o trabalho e o teletrabalho, bem como a Teoria Histórico Cultural, que fundamenta o constructo da subjetividade. O terceiro capítulo versa sobre o Método, apresentando a importância da construção teórica na definição metodológica, seguido das seguintes seções: procedimento metodológico, considerações éticas, caracterização do estudo, definição das categorias analíticas, contexto e participantes da pesquisa, instrumentos de coleta de dados, procedimento de análise dos dados e alcances e limitações da pesquisa. O quarto capítulo refere-se à apresentação dos participantes e das entrevistas realizadas. O quinto capítulo abrange a análise e discussão dos resultados encontrados, com a finalidade de articular a necessária relação entre teoria e pesquisa empírica. O sexto capítulo traz uma proposta de protocolo para o teletrabalho. O sétimo capítulo trata das considerações finais do trabalho. Ao final, seguem os apêndices e anexos.

Por último, é importante destacar que esta tese está sendo finalizada em abril de 2020, em um momento histórico em que se vive a pandemia de Covid-19, doença causada pelo novo coronavírus (Sars-Cov-2). Por conta da alta transmissibilidade da doença e do risco de sobrecarga do sistema de saúde, autoridades estaduais e municipais decretaram medidas de isolamento social, com fechamento de todo o comércio e de serviços não essenciais, proibição de aglomeração de pessoas, suspensão de atividades acadêmicas e restrição à circulação de pessoas em vias públicas.

Nesse cenário de confinamento social, o teletrabalho ganhou extrema visibilidade e foi massivamente adotado por organizações públicas e privadas. Por consequência, literalmente de um dia para o outro e sem a possibilidade de qualquer planejamento, parte significativa de trabalhadores da área pública e privada aderiram ao teletrabalho como forma de dar continuidade às atividades produtivas. A adoção desse novo arranjo colocou em evidência que, muito além da questão física, o teletrabalho implica uma nova relação com a atividade laboral, com a organização da rotina, com a administração do tempo e, especialmente, um manejo diferenciado das

relações familiares, uma vez que inexistem limites espaciais e temporais entre os ambientes doméstico e laboral.

Desse modo, as particularidades do trabalho remoto ganharam surpreendente importância e propiciaram o aparecimento de recomendações organizacionais destinadas a facilitar a execução do trabalho no âmbito doméstico, que abrangem desde a indicação de um local organizado para a realização das tarefas até a importância de uma vestimenta adequada durante o expediente, como apresenta o material com dicas para *home office*, da Direção de Gestão de Pessoas do Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul (2020).

Nessas circunstâncias, evidenciou-se que o teletrabalho não significa apenas mudar o local físico da execução da atividade, mas também – e principalmente – envolve a ressignificação da relação homem-trabalho, com fortes impactos sobre a subjetividade do trabalhador. Tendo isso em vista, as circunstâncias do presente momento provam a atualidade e a relevância desta tese.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Assiste-se, contemporaneamente, a emergência de novas formas de trabalho que geram múltiplas implicações sobre a subjetividade do trabalhador e sobre a sua relação com o trabalho. Esses novos arranjos laborativos demandam análise interdisciplinar posto que, para além das questões normativas, existem aspectos psicológicos, familiares e sociais que interferem na execução da atividade laborativa, abrangendo o que Clot (2007) chama de função psicológica do trabalho. Desse modo, o estudo de novas formas de trabalho exige o reconhecimento da mútua complementaridade funcional entre as ciências da Psicologia e do Direito porquanto, ao mesmo tempo em que o sujeito precisa ser compreendido em sua relação com o trabalho, os preceitos legislativos precisam ser atualizados para a preservação das garantias trabalhistas e asseguaração do bem-estar do trabalhador.

Sob essa ótica, este referencial teórico evidencia, para além das questões legislativas, as determinações subjetivas e sociais que podem trazer implicações para o trabalhador. Tendo como base autores como Clot (2007) e González Rey (2005, 2007, 2010), a abordagem do trabalho aqui sustentada filia-se à matriz de teoria marxista, que dá sustentação à escola russa da Teoria Histórico-Cultural fundada por Vygotski.

Partindo de pressupostos do materialismo histórico-dialético proposto por Marx (2007), Vygotski reconhece a importância das circunstâncias reais da vida do sujeito (constituição familiar, espaço geográfico, época histórica, formas de trabalho, valores culturais vigentes, circunstâncias socioeconômicas) na própria constituição do ser humano enquanto homem.

Logo, na perspectiva vygotskiana, o desenvolvimento do sujeito envolve toda a história de seu desenvolvimento através da ação do homem sobre o mundo, de forma que a atividade do trabalho é sempre mediada pelo contexto social e cultural e pelas relações sociais que o homem utiliza para produzir e reproduzir a própria existência.

Para González Rey (2000, 2002), é preciso compreender a realidade humana como algo que não está substancializado em objetos, pois é uma trama viva de fatos, relações e efeitos que só tem significação para as pessoas através de suas produções subjetivas. Nessa perspectiva, considerando a dinamicidade da subjetividade humana, os processos de produção subjetiva compreendem as

decisões, posições e caminhos que os indivíduos e grupos tomam no curso de suas ações (GONZÁLEZ REY, 2016). O autor compreende a

[...] subjetividade como um nível de produção psíquica, inseparável dos contextos sociais e culturais em que acontece a ação humana. Nessa compreensão, ela não é um sistema determinista intrapsíquico, situado apenas na mente individual, mas a qualidade de um tipo de produção humana que permite penetrar em dimensões ocultas do social e da cultura, que só se tornam visíveis na sua dimensão subjetiva. (GONZÁLEZ REY, 2007, p. 173).

Sob esse entendimento, a subjetividade é uma produção humana e não uma internalização, uma vez que as práticas não são internalizadas, mas produzidas pelas práticas e relações do indivíduo, de modo não linear. Logo, a subjetividade é um sistema complexo através do qual o sujeito se expressa nos diferentes espaços sociais (GONZÁLEZ REY, 2010).

Desta feita, é preciso considerar os efeitos subjetivos pertinentes às percepções do sujeito e o significado relacionado às representações simbólicas e socialmente aceitas acerca do teletrabalho, uma vez que é preciso considerar a dimensão social do trabalho que se faz presente na própria realização da atividade laboral (CLOT, 2007).

O teletrabalho suscita questionamentos sobre a importância do tempo livre e sobre a possível relação entre práticas de trabalho e discursos legitimadores propalados para justificação de sua adoção. Nesse sentido, observa-se que a tentativa de implantar o teletrabalho nas instituições públicas tem se baseado em programas que atestam legalidade, eficiência e entrega dos serviços, tomando parte em iniciativas contra a morosidade do Poder Judiciário (FERRAZ, 2009).

A lógica da opção pelo teletrabalho configura-se como uma escolha pela mediação da tecnologia que forja um novo sistema de relações sociais efetivado, por exemplo, para além da ideia de tempo livre, em um isolamento do trabalhador em relação aos seus pares (ANTUNES, 2009, 2018a, 2018b; BARROS; SILVA, 2010). Contraditoriamente, esse arranjo possibilita maior concentração e rendimento no trabalho, maximizando o uso do tempo. Assim, e ao mesmo tempo, o sistema do teletrabalho oferece uma possível solução para o aumento da produtividade do trabalhador, mas acaba impactando em seu processo de socialização, rompendo com formas tradicionais de relações promovidas no espaço de trabalho.

Para Barros e Silva (2010), o teletrabalho desenha um sentido ampliado de cidadania, com um grau de flexibilização da vida cotidiana e de integração social jamais imaginado. Por outro lado, essa modalidade do teletrabalho, ao contrário do trabalho em domicílio clássico, maximiza o uso da tecnologia da informação, sem a qual não seria viável sua organização.

Portanto, o teletrabalho mantém a subordinação estrutural do trabalhador a uma maximização dos resultados e pressupõe um aumento da produtividade do trabalho, ao mesmo tempo em que contempla as necessidades do trabalhador na perspectiva do uso do tempo e do espaço proporcionada pela flexibilidade da jornada do trabalho. Se, por um lado, os estudos sobre o teletrabalho propalam os benefícios às empresas, aos trabalhadores e à sociedade, por outro, também existe uma série de riscos envolvidos, principalmente quanto à individualização do trabalho, que pode acarretar o isolamento social, profissional e político dos trabalhadores (ROCHA; AMADOR, 2018).

Assim, não se trata de apregoar uma visão positiva ou negativa do teletrabalho, uma vez que surgem discursos sociais e críticos que observam na transformação do teletrabalho uma espécie de vitória final do capitalismo (BARROS; SILVA, 2010). Trata-se de compreender que o desenvolvimento técnico tem moldado as experiências de trabalho ao longo da história, de modo que essas transposições, ideais ou não, impactam a subjetividade do trabalhador.

Logo, em que pesem as tentativas de normatização das novas configurações laborais, a subjetividade do trabalhador confere contornos ao teletrabalho que escapam ao poder regulatório da Lei, uma vez que as atividades desenvolvidas no teletrabalho configuram-se como atividades dirigidas pelo sujeito, para o objeto e para a atividade dos outros, com a mediação do gênero (CLOT, 2007). Nesse sentido, a atividade produtiva é essencial ao sujeito e representa a centralidade ontológica do ser, pois detém uma condição fundamental para a configuração de sua identidade e subjetividade individual e social.

Para Rocha e Amador (2018), o trabalho precisa constituir uma experiência coletiva em vez de uma experiência individualizada; isto é, os trabalhadores devem recorrer à microgestão compartilhada das variabilidades que caracterizam o trabalho – mais do que tarefas a cumprir, elas se referem a atividades a vivenciar. Ademais, a complexa metamorfose sociolaboral promovida pelo teletrabalho leva à descontinuidade entre o passado recente do sujeito e à sua vinculação às tendências

presentes de modificação no trabalho, que são postas em prática nos planos atuais (SILVA; FIGUEIRA, 2017).

Por conseguinte, as tendências de mudança do mundo laboral de grande escala de tecnologias da informação e da comunicação levam a novas formas de trabalho, mais flexíveis e dinâmicas e, por vezes, mais atrativas para o trabalhador, pois enfatizam a sua autonomia. (BARROS; SILVA, 2010; SILVA; FIGUEIRA, 2017).

Logo, nota-se que as últimas décadas trouxeram inúmeros processos de reestruturação das organizações e uma intensa reconfiguração das relações de trabalho, de modo que o crescimento das práticas de teletrabalho e suas implicações ainda representam uma significativa lacuna de conhecimento (BARROS; SILVA, 2010).

Nesse panorama, buscam-se as bases para compreender o alcance destas mudanças não só na natureza do trabalho assalariado, ou na estrutura do emprego, mas – e principalmente – nas atividades laborais, na qualidade do trabalho e nas relações sociais decorrentes desse arranjo (ANTUNES, 2009, 2018a, 2018b).

Tendo isso em vista, o presente referencial abarcou estudos sobre Ciência, Tecnologia e Sociedade; ideologia; trabalho e teletrabalho; organização do Poder Judiciário; trabalho e subjetividade, bem como a revisão de trabalhos acadêmicos.

Desta feita, ao longo do próximo subcapítulo, fez-se uma caracterização do campo CTS enquanto espaço de pesquisa dos efeitos da tecnologia sobre o trabalho e os modos de vida do sujeito. Em seguida, tratou-se do tema trabalho e teletrabalho, abordando a influência da tecnologia na dinâmica do trabalho em uma sociedade informacional (CASTELLS, 2002), com consequentes implicações sobre a subjetividade do trabalhador. No subitem seguinte, traçou-se uma configuração do Poder Judiciário enquanto espaço em que se situa o objeto da pesquisa, com abordagem dos atuais marcos regulatórios do teletrabalho no âmbito do serviço público. Mais adiante, explorou-se conceitos relacionados ao trabalho e à subjetividade, dentro um viés relacionado ao compromisso social da Psicologia com o trabalho na realidade brasileira (LANE et al., 2007). No último subcapítulo, fez-se uma revisão bibliográfica sobre subjetividade e teletrabalho, por meio de uma pesquisa realizada no Portal de Periódicos CAPES.

## 2.1 O CAMPO CIÊNCIA, TECNOLOGIA E SOCIEDADE E A IDEOLOGIA

O Campo Ciência, Tecnologia e Sociedade (CTS) estuda a tecnologia a partir de sua matriz social, ou seja, a partir de suas ligações sociais, culturais, ideológicas, econômicas, históricas e políticas, evidenciando que, apesar da associação dos inventos tecnológicos a valores puramente neutros e objetivos, a Ciência e a Tecnologia não são neutras, posto que eivadas por elementos humanos e sociais.

Nesse sentido, Vessuri (2013) discorda da posição dominante sobre a suposta neutralidade, distância, desinteresse e imparcialidade da Ciência, ressaltando que os cientistas têm interesses, moldam e apresentam problemas e respostas de certas maneiras e assumem posições, assim como outros grupos de interesse.

Corroborando esse entendimento, Santos, Teixeira e Marini (2016) afirmam que “a visão crítica valoriza a dimensão social e o enraizamento histórico da Ciência, tratando-a como produto do meio social, que envolve relações de força, de interesses e de poder, não sendo, portanto, neutra” (p. 271).

Por conseguinte, relacionadas a essa ideia de Ciência, as tecnologias também não são desenvolvidas de modo neutro e imparcial, em uma busca pura e racional pela eficiência. Pelo contrário, elas nascem inseridas em um contexto global no qual interagem a história, a organização econômica, as relações políticas, as disputas de poder, a estruturação do trabalho, os valores sociais, as ideologias e os interesses classistas.

Segundo Feenberg (2017), “o desenvolvimento tecnológico é condicionado por normas culturais com origem na economia, ideologia, religião e tradição” (p. 99). Envolve, portanto, elementos humanos altamente mutáveis ao longo do tempo, com possibilidade de desdobramentos nem sempre previsíveis e controláveis. Nesse sentido, “a tecnologia não é apenas o servo de um propósito social predefinido; é um ambiente dentro do qual se constrói um modo de vida” (p. 90).

Desta feita, dentro do campo dos estudos CTS, compreende-se a Ciência e Tecnologia não como atividades autônomas, que seguem uma lógica interna de desenvolvimento em seu funcionamento, mas como processos ou produtos inerentemente sociais, em que elementos não técnicos (valores morais, convicções religiosas, interesses profissionais, pressões econômicas, etc.) desempenham um papel decisivo em sua gênese e consolidação (CEREZO, 2004).

Logo, Ciência e Tecnologia são produtos sociais e históricos. E a Ciência não é construída de maneira linear e contínua, mas sim em etapas de rompimento. Thomas Kuhn (2006) considera que a ciência se desenvolve sobre paradigmas, que são corpos de conhecimentos aceitos como verdade para determinado período. Dessa forma, quando há uma quebra de paradigma, há um salto qualitativo no desenvolvimento científico.

Nessa conjuntura, o termo “técnica” abrange “procedimentos, habilidades, artefatos, desenvolvimentos sem ajuda do conhecimento científico. O termo tecnologia seria utilizado, então, para referir-se àqueles sistemas desenvolvidos levando em conta esse conhecimento científico” (BAZZO et al., 2003, p. 39). Assim, a mudança científico-tecnológica não é vista como resultado de algo tão simples como uma força endógena, um método universal que garanta a objetividade da ciência e sua aproximação à verdade, mas sim constitui uma complexa atividade humana, sem dúvida com um tremendo poder explicativo e instrumental, tendo, contudo, lugar em contextos sócio-políticos dados (CEREZO, 2004).

De acordo com Cerezo (2004), o desenvolvimento científico-tecnológico é um processo conformado por fatores culturais, políticos e econômicos e, ademais, epistemológicos. Trata-se de valores e interesses que fazem da ciência e da tecnologia um processo social. Sob essa perspectiva, a mudança científico-tecnológica é um fator determinante que contribui para modelar nossas formas de vida e nosso ordenamento institucional.

Porém, esse modelamento de novas formas de vida envolve uma importante imprevisibilidade:

A inovação é um processo coletivo. Ninguém conhece o fim da viagem. Não sabemos aonde vamos, mas vamos todos juntos: esta é a beleza da inovação. O mundo novo resulta de um empreendimento coletivo feito de vontades e interesses individuais que negociam e, gradualmente, constroem uma casa comum. A informação não existe a priori. Ela é fabricada à medida em que a negociação avança. (CALLON, 2010, p. 72).

Para Castells (2002), o que caracteriza a atual revolução tecnológica não é a centralidade de conhecimento e informação, mas a aplicação desses conhecimentos e dispositivos ao processamento da informação, em um ciclo de realimentação cumulativa.

Considerando toda essa conjuntura, a tecnologia vem alterando profundamente o modo como nascemos, vivemos, aprendemos e trabalhamos e envolve ainda a capacidade de transformar um sistema comum de informações processadas em velocidade cada vez mais alta (CASTELLS, 2002). Nesse meio, destaca-se a presença de signos ideológicos que se manifestam por meio dos mais variados discursos que integram a necessidade de difundir e de utilizar a tecnologia em diferentes setores de trabalho, agindo como poderosa ferramenta ideológica.

A ideologia é um constructo social que envolve um universo de símbolos comuns a uma determinada sociedade, em uma época específica. Esses símbolos são variáveis ao longo do tempo e, de alguma maneira, estão ligados aos anseios sociais, pois a classe dominante tende a conferir ao signo ideológico um caráter intangível e acima das diferenças de classe, a fim de abafar ou de ocultar a divergência de valores e objetivos (BAKHTIN, 2006). Por conseguinte, todo constructo ideológico resulta de um consenso entre indivíduos socialmente organizados, pois surge do processo de interação e envolve uma significação interindividual para um determinado objeto, valor ou situação (BAKHTIN, 2006).

Portanto, os símbolos ideológicos propagados socialmente são aqueles que parecem corresponder aos anseios comuns da sociedade, capazes de suprir necessidades coletivas e universais de um dado momento histórico. Assim, o contexto social e a dinâmica das transformações tecnológicas motivam o potencial de aplicação da comunicação sobre os efeitos benéficos de tais mudanças ao processo de trabalho.

As criações tecnológicas modernas surgem associadas a signos ideológicos que remetem ao progresso, à razão e ao bem-estar social, gerando impacto sobre a sociedade, influenciando valores e significados sociais e moldando profundamente o estilo de vida das pessoas (SEVCENKO, 1998). Nessa conjuntura, a descontinuidade fundamental entre os modos de vida das pessoas e as suas relações sociais e o conhecimento do mundo, o uso difundido dessa nova aventura tecnológica e o seu conjunto de macro invenções e sistemas de informação são encobertos pela ideologia dominante.

Por conseguinte, o conceito de “era tecnológica” envolve também um sentido tipicamente ideológico, “graças ao qual os interessados procuram embriagar a consciência das massas, fazendo-as crer que têm a felicidade de viver nos melhores tempos jamais desfrutados pela humanidade” (VIEIRA PINTO, 2005, p. 41).

Desse modo, as tecnologias da informação, assim como a modalidade de trabalho remoto, são artefatos carregados de interesses e significações sociais, econômicas, políticas e culturais. Sob essa perspectiva, quando se busca a implantação de novos valores ou costumes em uma determinada sociedade, costuma-se enaltecer apenas os benefícios e as características positivas desse novo modelo a ser implantado, sendo os riscos e dificuldades ignorados ou minorados.

Nesse sentido, o teletrabalho, enquanto fruto da era tecnológica, legitima-se mais uma vez como ferramenta adequada para responder aos desafios atuais da produção e do desemprego, oportunizando solução para os problemas sociais e organizacionais, com a flexibilidade de horários, a autonomia e a redução de gastos, entre outros elementos, determinando sentidos de sua positividade que são ideologicamente apropriados pelo trabalhador.

Por consequência, os sentidos atribuídos à tecnologia resultam da tensão entre os elementos ideológicos do contexto e os elementos que caracterizam a vivências subjetivas dos sujeitos ao longo de sua história de vida.

## 2.2 TRABALHO E TELETRABALHO

De acordo com Antunes (2009, 2018a, 2018b), o trabalho configura-se como uma fonte originária de realização do ser social, podendo ser definido como atividade vital que envolve uma necessidade natural e eterna de efetivar o intercâmbio entre o homem e a natureza.

O trabalho está no centro do processo de humanização do homem [...]. Nesse processo de autorealização da humanidade, de avanço do ser consciente em relação ao seu agir instintivo, bem como de seu avanço em relação à natureza, configura-se o trabalho como referencial ontológico fundante da práxis social. (ANTUNES, 2009, p. 136-137).

Portanto, “o trabalho tem, quer em sua gênese, quer em seu desenvolvimento, em seu ir-sendo e em seu vir-a-ser, uma intenção ontologicamente voltada para o processo de humanização do homem em seu sentido amplo”. (ANTUNES, 2009, p. 142).

Dotado de uma intrínseca dimensão teleológica e sendo uma experiência elementar da vida cotidiana, o trabalho está na gênese e no fazer-se do ser social. O trabalho é produtor e produto da atividade humana – sendo, por conseguinte, produto e produtor do próprio sujeito.

Segundo Neves et al. (2018), o trabalho humano é uma atividade complexa, multifacetada, polissêmica, que abrange diferentes percepções em sua compreensão. Para os autores, o trabalho consiste em uma atividade profissional, remunerada ou não, produtiva ou criativa, exercida para determinado fim, estando intimamente associada ao discurso ideológico da sua época.

Dessa forma, o sentido do trabalho depende da organização em que a pessoa se encontra, dos colegas, das relações que são construídas, da família, da etapa da vida em que se encontra e de fatores financeiros. Sob essa ótica, o sentido do trabalho pode ser compreendido como um componente da realidade social construída e reproduzida, que interage com diferentes variáveis pessoais e sociais e influencia as ações das pessoas e a natureza da sociedade num dado momento histórico (NEVES et al., 2018).

Ao abordar os arranjos do trabalho na contemporaneidade e no futuro, Antunes (2009, 2018a) menciona um significativo processo de reestruturação em que as noções de tempo e de espaço metamorfoseiam-se e aflora o trabalho da telemática, conectado em rede, realizado em casa, com as mais distintas formas de precarização. Com relação ao teletrabalho, esse novo arranjo produtivo excede as concepções tradicionais de trabalho e confere novos contornos à relação empregatícia, já que “a prática do teletrabalho rompeu com a clássica forma de se compreender as relações de emprego, que tinha no Direito do Trabalho, no local físico da empresa e no cumprimento da jornada de trabalho o seu sustentáculo” (ROVER; WULFING, 2015, p. 270).

Nos anos 70, essa modalidade surgiu como uma possível resposta à crise do petróleo e ao aumento dos problemas do trânsito nas grandes metrópoles, em um cenário de maior afluxo das mulheres ao mercado de trabalho (CASTELLS, 2002). No entanto, é a partir dos anos 90 que o tema ganha força nos países do chamado “primeiro mundo”, em virtude da crescente sofisticação e massificação das tecnologias de informática e telecomunicações.

Assim, novas modalidades laborais surgem em decorrência dos avanços da tecnologia. As inovações tecnológicas costumam ser recebidas com entusiasmo pela sociedade, pois, desde os primórdios da Revolução Industrial, fomenta-se a ideia da tecnologia como força motriz ligada ao progresso e ao bem-estar da humanidade (SMITH, 1996).

No caso do teletrabalho, há um conjunto de benefícios exaltados pelos estudiosos do tema. Hülse e Olivo (2015) apontam que, no contexto das organizações públicas, o teletrabalho torna a administração pública mais atraente para os profissionais interessados em ingressar nesse setor, assim como motiva e retém os servidores talentosos. Os autores indicam, também, como vantagens organizacionais, a redução de custos; o aumento da produtividade; a redução do absenteísmo; maior flexibilidade organizacional; melhora do clima organizacional; melhoria na qualidade de vida dos servidores; possibilidade de gestão por competência e gestão por projetos. Destacam ainda, como vantagens do teletrabalho, a possibilidade de recrutar funcionários de uma área geográfica maior; reduzir a rotatividade de trabalhadores talentosos que, eventualmente, necessitem mudar de local físico; reduzir o estresse provocado pelos congestionamentos no trânsito e pelas relações conflitantes de trabalho; aumentar o tempo para a dedicação ao lazer e aos *hobbies*. Salientam que os teletrabalhadores sofrem menos interrupções e conseguem ficar mais concentrados, com conseqüente aumento da produtividade – o que, por sua vez, gera maior satisfação profissional. Ressaltam que, sob a perspectiva do trabalhador, a principal vantagem é a flexibilização, pois permite que o próprio trabalhador administre o tempo para a realização do seu trabalho e das suas responsabilidades pessoais conforme as suas demandas.

De acordo com Hülse e Olivo (2015), essa modalidade oportuniza ao teletrabalhador maior convivência com a família, redução de custos e riscos com deslocamento, melhor utilização do tempo anteriormente gasto com o deslocamento ao trabalho, melhor administração do seu tempo, melhoria da qualidade de sua vida e, conseqüentemente, de seus familiares, além da redução do estresse e da tensão profissional. Por último, entendem que as vantagens decorrentes da adoção do teletrabalho transcendem os limites das instituições/trabalhadores e atingem a sociedade, pois, na medida em que se reduz a quantidade de veículos nas ruas, estão sendo reduzidos também os índices de poluição do ar, além de diminuir o congestionamento nas cidades, com conseqüente geração de benefícios ambientais.

Rafalski e Andrade (2015) indicam como benefícios do teletrabalho a otimização do tempo, a obtenção de independência e maior maturidade profissional e diminuição de custos pessoais e organizacionais, além do aumento de produtividade e da redução do tempo no trânsito.

Rocha e Amador (2018), por sua vez, apontam como principais vantagens do teletrabalho a flexibilização da jornada de trabalho; a organização do tempo com vista à conciliação de demandas sociais, familiares, laborais e de lazer; a economia de tempo com transporte casa-trabalho; a autonomia para organização do modo de trabalhar, principalmente no que tange ao espaço e ao tempo. Para as organizações, os principais benefícios são a redução de custos com espaço físico, equipamentos e manutenção; o aumento da produtividade; a diminuição do absenteísmo; e a retenção de talentos. Já do ponto de vista da comunidade, apontam-se como vantagens a diminuição da circulação de automóveis; a diminuição da poluição urbana; o desenvolvimento não centralizado das cidades; e o maior desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação (TICs).

Sob a perspectiva organizacional, o teletrabalho possibilita redução de custos, diminuição do absenteísmo e da rotatividade, aumento da produtividade dos trabalhadores, melhoria da qualidade dos serviços prestados e benefícios ambientais. Quanto ao trabalhador, tem-se melhor qualidade de vida, aumento da interação familiar, flexibilização de horários, diminuição do estresse, satisfação profissional e melhoria da autoimagem (PEREIRA JUNIOR; CAETANO, 2009).

Entretanto é importante reconhecer que, embora pareçam intrinsecamente bons, os artefatos tecnológicos também implicam em processos sociais cujos efeitos, desconhecidos em sua totalidade, podem representar “muito mais um obstáculo do que um veículo para a emancipação do ser humano” (DAGNINO; NOVAES, 2004, p. 207).

Nesse sentido, Rocha e Amador (2018) destacam que o teletrabalho não pode ser considerado como uma modalidade inequivocamente vantajosa, posto que carrega um universo de riscos associados do ponto de vista dos teletrabalhadores e também da sociedade.

Quanto aos pontos críticos do teletrabalho, Hülse e Olivo (2015) indicam a necessidade de autogerenciamento quanto à administração do tempo; o isolamento social do teletrabalhador; o sentimento de perda de espaço por parte do empregado, por estar distante da rotina da organização; a possibilidade de preconceitos em relação ao teletrabalhador; questões relativas à segurança da informação; questões ergonômicas.

Hülse e Olivo (2015) citam ainda outras possíveis ameaças relacionadas ao teletrabalho: visão preconceituosa de parentes e amigos; tédio em virtude do

isolamento social; distração com os membros familiares e invasão do espaço profissional; gerenciamento falho do tempo por conta da desorganização de horários de trabalho; férias, feriados e fins de semana podem se tornar dias de trabalho, pois muitos empregados não sabem quando parar de trabalhar.

O teletrabalho pode provocar também a redução de direitos trabalhistas, com a existência de relações autônomas e precárias de trabalho e sua informalização, com a ampliação dos obstáculos para aplicação e fiscalização da legislação trabalhista e de acordos e convenções coletivas de trabalho, podendo gerar uma confusão das despesas pessoais do empregado com os custos para a realização do trabalho, além dos problemas de meio ambiente inadequado, com prejuízos à saúde do trabalhador (CAVALCANTE; NETO; FERREIRA, 2019).

Nesse contexto, embora os efeitos positivos do teletrabalho tendam a ser exaltados em detrimento das suas desvantagens, é preciso destacar que os inventos tecnológicos não têm somente uma função técnica, pois sua própria substância é formada por elementos humanos, sociais, políticos, econômicos e culturais que constituem um fenômeno histórico em desenvolvimento. Logo, os artefatos envolvem uma significação social que se desenvolve ao longo do tempo, tornando possível o surgimento de situações imprevistas que influenciam mudanças posteriores em seu delineamento inicial (FEENBERG, 1991).

Enfatizando a concepção de que a tecnologia, em sua complexa interface com a sociedade, envolve processos cujo desenvolvimento, por acontecer ao longo do tempo, não permite a total previsão de seus resultados de forma antecipada, tem-se a metáfora da “Síndrome de Frankenstein” (BAZZO, 2003). Essa metáfora representa o temor dos efeitos desencadeados pelo conhecimento sobre o ser humano, evidenciando a possibilidade de que as criações tecnológicas possam gerar implicações não imagináveis em seu planejamento inicial.

Além disso, é sempre necessário considerar que a ciência e seus inventos não são artefatos neutros ou alheios a questões políticas, sociais, culturais, econômicas. Marx (2013) menciona que “o capital, quando põe a ciência a seu serviço, constrange sempre à docilidade o braço rebelde do trabalho” (p. 619).

Nesse cenário de invenções tecnológicas com forte impacto psicossocial e efeitos que ainda não são totalmente mensurados, tem-se o teletrabalho. Nessa conjuntura, a tecnologia e seus efeitos não podem ser ignorados em relação à sua

propriedade de produzir mutações nas formas de trabalho e enquanto processo que determina alterações nos modos de vida dos sujeitos.

Por conseguinte, as tecnologias da informação, assim como a modalidade de trabalho remoto, são artefatos carregados de interesses e significações sociais, econômicas, políticas e culturais. Nesse diapasão, quando se busca a implantação de novos valores ou costumes em uma determinada sociedade, costuma-se enaltecer apenas os benefícios e as características positivas desse novo modelo a ser implantado, sendo os riscos e dificuldades mitigados.

Segundo Antunes (2009),

[...] a legislação trabalhista tem passado por um significativo processo de deterioração a partir do século XXI, o que evidencia a precarização enquanto primazia do capital em detrimento dos direitos do trabalho. Esta precarização se manifesta por meio de “sucessivos contratos temporários, sem estabilidade, sem registro em carteira, dentro ou fora do espaço produtivo das empresas, quer em atividades mais instáveis, quer nas temporárias, quando não na situação de desemprego. (ANTUNES, 2009, p. 249).

Antunes (2018) ainda afirma que, em que pesem os benefícios da economia de tempo em deslocamentos, o teletrabalho representa uma porta de entrada para a eliminação dos direitos do trabalho e da seguridade social, além de permitir dupla jornada de trabalho, em que as relações se estabelecem cada vez mais com feições informais.

Huws (2017) declara que o teletrabalho é simplesmente um meio disponível para reduzir os custos fixos para o empregador e aumentar a capacidade de adaptação organizacional frente às demandas contemporâneas do mercado. De acordo com essa linha de entendimento, não há garantia absoluta de benefícios para o trabalhador, pois o próprio conceito de teletrabalho é fluido e sujeito a uma infinidade de configurações, uma vez que extrapola os limites tradicionais de tempo e espaço e desafia as tentativas de regulamentação.

Nota-se que os textos normativos trazem apenas uma ideia ampla e geral do teletrabalho, não delimitando com precisão a sua forma de execução e a jornada laboral (DIAS; BENEDETTI; PEREIRA, 2019). Nesse sentido, Huws (2017) afirma que "o teletrabalho é um conceito tão nebuloso e mal definido que dificilmente se pode dizer que ele exista de uma maneira claramente demarcada e quantificável" (p. 125).

De acordo com Silva (2018, p. 52), “o teletrabalho pode tender a atenuar as tradicionais distinções entre o público (o social) e o privado (o lar), o trabalho e o lazer, levando o indivíduo a tornar-se uma espécie de "servo" dos imperativos coletivos da produtividade "informacional".

Segundo Rocha e Amador (2018), o tema do teletrabalho tem sido tomado como uma grande panaceia: um arranjo capaz de resolver todos os problemas do trabalho e que só apresenta vantagens a todos os interessados, assim como uma prática que mascara questões preocupantes sobre o mundo do trabalho contemporâneo. Além disso, o próprio conceito de teletrabalho ainda se mostra bastante heterogêneo, havendo diferentes nomenclaturas referentes às mesmas práticas, bem como situações bastante divergentes referidas pelos mesmos termos.

Antunes (2018a), por sua vez, aponta que as metamorfoses do processo produtivo favorecem a “uberização” do trabalho, que se configura como um *modus operandi* empreendedor implacável, que busca o lucro e o aumento do valor do capital através das formas de trabalho precário, e que tem se expandido em escala global.

Em meio à precarização do trabalho,

[...] há um processo de individualização profundo que dissolve a capacidade de existir como coletivo. Sob a ameaça do desemprego e da precarização, os trabalhadores são forçados a serem flexíveis, adaptáveis, sendo obrigados a “entrar no jogo” do capitalismo flexível. (DRUCK, 2018, p. 79).

Costa (2003) relaciona o teletrabalho ao empreendedorismo de si, destacando que existe todo um discurso organizacional que age para mobilizar a subjetividade do indivíduo, em uma tentativa de fabricar os (sujeitos) teletrabalhadores. De acordo com esse entendimento, os teletrabalhadores são sempre apresentados como empregados que possuem habilidades especiais; esse discurso sedutor, além de promover o teletrabalho, motiva o desenvolvimento da autodisciplina (um elemento fundamental na lógica do controle organizacional contemporâneo).

Segundo Costa (2007), o teletrabalho, mais do que uma nova forma de estruturação laboral, implica a virtualização do espaço e do tempo, pois transforma o trabalho de "um lugar para ir" (p. 106) em uma atividade que pode ser feita a qualquer hora e em qualquer lugar, alterando seu próprio significado. Essa flexibilização do

tempo e do espaço também acarreta situações e sentimentos contraditórios: ocorre afastamento físico e manutenção do vínculo com a organização; há proximidade física, porém, indisponibilidade de atenção para a família; existe autonomia à custa da invasão de espaços íntimos; vida privada e trabalho misturam-se no cotidiano (DIAS; PEREIRA, 2019).

Filardi e Zanini (2019) apontam, como desvantagens do teletrabalho, a não adaptação; falta de comunicação; perda de vínculo com a empresa; problemas psicológicos; infraestrutura e controle do teletrabalhador. Concluem que o teletrabalho necessita de um modelo de gestão que o torne mais aderente à esfera pública, uma vez que todas essas alterações do trabalho afetam diretamente o trabalhador e seu modo de viver.

Para Sakuda e Vasconcelos (2005) o teletrabalho envolve diversos aspectos (econômico, social, cultural, organizacional, tecnológico, ambiental, legal e outros) e diversos atores (organizações, indivíduos, governos, fornecedores de tecnologias de informação, sindicatos e outros). Para esses autores, o contexto no qual o teletrabalho está inserido aponta para os seus desafios nos níveis: individual (questão espaço-temporal, sua relação com os conflitos de valores e demandas profissionais e pessoais e o isolamento); organizacional (questões de comunicação, colaboração e unidade de propósito e os desafios da virtualidade e a inserção da gestão do conhecimento neste cenário); e global (importância da localização, dos limites e das potencialidades da tecnologia para a flexibilidade espacial).

Barros e Silva (2010), em pesquisa sobre a percepção dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho, apontam elementos condicionantes e elementos que os indivíduos parecem utilizar como balizadores de suas avaliações sobre a condição de teletrabalhadores *home office*. Entre os condicionantes destacam-se características da pessoa, da organização, dos recursos e procedimentos disponibilizados, do trabalho, da família, do espaço doméstico e da sociedade. Como elementos balizadores, surgem o desempenho na empresa e os efeitos para a carreira, a relação com o trabalho, a vida pessoal e as relações sociais e em família.

Desta feita, o tema do teletrabalho apresenta relação direta com a dignidade do trabalhador, pois a flexibilização das formas de trabalho dilui os limites entre tempo e espaço de trabalho e lazer, lançando efeitos sobre a subjetividade, a saúde e a qualidade de vida do teletrabalhador e também repercutindo em novos modos de vida.

### 2.3 TELETRABALHO NO ÂMBITO DO PODER JUDICIÁRIO

De acordo com a Constituição Federal (BRASIL, 1988), o Estado Brasileiro é composto por três poderes independentes e harmônicos entre si: Executivo, Legislativo e Judiciário. Cada uma dessas esferas tem atribuições específicas e a função do Poder Judiciário é garantir os direitos individuais, coletivos e sociais e resolver conflitos entre cidadãos, entidades e Estado. Para isso, tem autonomia administrativa e financeira garantidas pela Constituição Federal e é composto pelos seguintes órgãos: Supremo Tribunal Federal (STF), Superior Tribunal de Justiça (STJ), Tribunais Regionais Federais (TRF), Tribunais e Juízes do Trabalho, Tribunais e Juízes Eleitorais, Tribunais e Juízes Militares e os Tribunais e Juízes dos Estados e do Distrito Federal e Territórios.

A Constituição Federal estabelece como princípios norteadores da realização das atividades estatais, dentre tantos outros, a eficiência e a celeridade processual, o que tem gerado a adoção de novas tecnologias e de novos arranjos laborais no âmbito do Poder Judiciário, com o intuito de agilizar a prestação jurisdicional (BRASIL, 1988).

É nesse contexto de inovações e transformações que surge o processo judicial eletrônico e o teletrabalho. A celeridade processual, portanto, integra a base sobre a qual o paradigma tecnológico (CASTELLS, 2002), que se organiza em torno da tecnologia da informação e tem o seu crescente conjunto de desenvolvimentos e aplicações na esfera jurisdicional. Assim, no atual contexto de crescente judicialização e de abarrotamento do Poder Judiciário, o teletrabalho e seu propalado aumento de produtividade vão ao encontro dos princípios da eficiência e da celeridade, criando um cenário favorável à expansão dessa modalidade na esfera da administração pública.

A implantação do processo judicial eletrônico para a automação do Poder Judiciário, em 2011, propiciou o surgimento do teletrabalho. Porém, foi apenas em 2016 que o Conselho Nacional de Justiça emitiu a Resolução 227 (CNJ, 2016), destinada a regulamentar essa modalidade de trabalho no âmbito do Poder Judiciário.

Em seu texto, a Resolução 227 do CNJ justifica a adoção do teletrabalho na esfera do Poder Judiciário a partir dos seguintes argumentos: importância do princípio da eficiência para a Administração Pública; aprimoramento da gestão de

peças enquanto um dos macro desafios do Poder Judiciário (o que compreende a necessidade de motivar e comprometer as pessoas, bem como buscar a melhoria do clima organizacional e da qualidade de vida dos servidores); possibilidade de trabalho remoto ou à distância gerada pelo avanço tecnológico; vantagens e benefícios diretos e indiretos resultantes do teletrabalho para a Administração, para o servidor e para a sociedade; possibilidade de equiparação dos efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos e experiência bem-sucedida nos órgãos do Poder Judiciário que já adotaram tal medida, a exemplo do Tribunal Superior do Trabalho, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e do Tribunal Regional Federal da 4ª Região (CNJ, 2016).

A Resolução 227 também estabelece como sendo objetivos do teletrabalho: o aumento da produtividade e a qualidade de trabalho dos servidores; a promoção de mecanismos para atrair servidores, motivá-los e comprometê-los com os objetivos da instituição; a economia de tempo e a redução de custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho; contribuição para a melhoria de programas socioambientais, com a diminuição de poluentes e a redução no consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e de outros bens e serviços disponibilizados nos órgãos do Poder Judiciário; ampliação da possibilidade de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento; aumento da qualidade de vida dos servidores; promoção da cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade; estimulação do desenvolvimento de talentos, o trabalho criativo e a inovação; respeito à diversidade dos servidores e consideração da multiplicidade das tarefas, dos contextos de produção e das condições de trabalho para a concepção e implemento de mecanismos de avaliação e alocação de recursos (CNJ, 2016).

Determina ainda a Resolução 227 os deveres do servidor em regime de teletrabalho: cumprir, no mínimo, a meta de desempenho estabelecida, com a qualidade exigida pela chefia imediata e pelo gestor da unidade; atender às convocações para comparecimento às dependências do órgão, sempre que houver necessidade da unidade ou interesse da Administração; manter telefones de contato permanentemente atualizados e ativos nos dias úteis; consultar diariamente a sua caixa de correio eletrônico institucional; manter a chefia imediata informada acerca da evolução do trabalho e de eventuais dificuldades que possam atrasar ou prejudicar o seu andamento; reunir-se periodicamente com a chefia imediata para apresentar

resultados parciais e finais e obter orientações e informações, de modo a proporcionar o acompanhamento dos trabalhos; retirar processos e demais documentos das dependências do órgão, quando necessário, somente mediante assinatura de termo de recebimento e responsabilidade, e devolvê-los íntegros ao término do trabalho ou quando solicitado pela chefia imediata ou gestor da unidade; preservar o sigilo dos dados acessados de forma remota, mediante observância das normas internas de segurança da informação e da comunicação, bem como manter atualizados os sistemas institucionais instalados nos equipamentos de trabalho. Estabelece que as atividades deverão ser cumpridas diretamente pelo servidor em regime de teletrabalho, sendo vedada a utilização de terceiros, servidores ou não, para o cumprimento das metas estabelecidas (CNJ, 2016).

A regulamentação estatui que o servidor é responsável por providenciar e manter estruturas física e tecnológica necessárias e adequadas à realização do teletrabalho. Há também previsão de que os tribunais promoverão o acompanhamento e a capacitação de gestores e servidores envolvidos com o regime de teletrabalho (CNJ, 2016).

Recentemente, a Resolução 227 foi alterada pela Resolução 298 do CNJ, de 22 de outubro de 2019. Dentre as principais inovações trazidas pela nova regulamentação, tem-se a autorização expressa do teletrabalho no exterior desde que no interesse da Administração, bem como uma alteração em relação à meta de desempenho (CNJ, 2019).

Com a Resolução 298/2019 do CNJ (art. 6º, § 2º), a meta de desempenho estipulada aos servidores em regime de teletrabalho será superior à dos servidores que executam mesma atividade nas dependências do órgão, sem comprometer a proporcionalidade e a razoabilidade, e sem embaraçar o direito ao tempo livre. Dentro do artigo 9º, que estabelece os deveres do servidor que atua em regime de teletrabalho, a nova Resolução inseriu um inciso que determina mais um dever para o servidor: realizar exame periódico anual, de acordo com as regras do órgão competente de saúde do tribunal. Também houve a inclusão de mais dois parágrafos nesse artigo: o § 4º exige que o servidor disponha de espaço físico, mobiliários e equipamentos próprios e adequados para a prestação do teletrabalho, já o § 6º estatui que o tribunal possa vistoriar o local de trabalho, que deverá permanecer adequado durante todo o período de realização do teletrabalho (CNJ, 2019).

No âmbito do Tribunal Regional Federal da 4ª Região, o teletrabalho é regulado pela Resolução nº 134, de 12 de dezembro de 2016. Essa Resolução define o teletrabalho como atividade laboral executada, em parte ou em sua totalidade, em local diverso daquele estabelecido pela administração para a realização do trabalho presencial atribuído à unidade de lotação, mediante a utilização de tecnologias de informação e de comunicação (TRF4, 2016).

Seguindo os moldes da Resolução 227 do CNJ, a Resolução 134 estabelece vedações e prioridades em relação ao trabalho remoto e também estatui algumas diretrizes, exigindo que a meta de desempenho do servidor em regime de teletrabalho seja até 10% (dez por cento) superior àquela estipulada para os servidores que executam as mesmas atividades nas dependências da Justiça Federal de 1º e 2º Graus (TRF4, 2019).

No âmbito do Poder Judiciário, há ainda a Instrução Normativa 74, de 19 de fevereiro de 2019, a qual dispõe sobre a realização de teletrabalho por servidores do Conselho Nacional de Justiça, fundamentando-se também na Lei 13.467/2017. De modo similar à Resolução 227 do CNJ, a Instrução Normativa 74/ CNJ determina que compete exclusivamente ao servidor providenciar, às suas expensas, as estruturas física e tecnológica necessárias à realização do teletrabalho, mediante o uso de equipamentos ergonômicos e adequados, assim como prevê acompanhamento e capacitação de gestores e servidores envolvidos com o regime de teletrabalho (CNJ, 2019).

A partir dos referenciais legislativos apresentados, observa-se que as determinações institucionais vão se atualizando à medida que o teletrabalho vai se desenvolvendo e mostrando a necessidade de regulamentações específicas, o que denota que a recenticidade desse novo arranjo na esfera do Poder Judiciário não permite um conhecimento prévio e amplo de todos os seus desdobramentos.

Importa ainda ressaltar que, na gestão pública, a modalidade de trabalho remoto apresenta características peculiares, menos vinculadas à precarização dos direitos trabalhistas, posto que o servidor público goza de estabilidade no cargo, os salários são regulamentados de forma equitativa, o teletrabalho é regulamentado via Resoluções, a estipulação de metas deve seguir parâmetros de razoabilidade e proporcionalidade. Além disso, a utilização do teletrabalho é de adesão facultativa, pautada pelos critérios da conveniência e da oportunidade do gestor da unidade, não se constituindo, portanto, direito ou dever do servidor. Logo, o teletrabalho não se

configura como uma obrigação, podendo ter sua pertinência reavaliada a qualquer tempo, conforme estipula o art. 4º da Resolução 227 (CNJ, 2016). Assim, o trabalhador que opta por essa modalidade também é o sujeito que escolhe, definindo uma participação ao nível da produção que permite integrar, à sua condição de sujeito, a construção de uma resposta sobre a adesão ou não a essa modalidade de trabalho.

## 2.4 TRABALHO E SUBJETIVIDADE

A discussão sobre subjetividade e trabalho é desenvolvida com base na Teoria Histórico-Cultural e na Teoria da Subjetividade proposta por González Rey (2002, 2005), as quais fundamentam-se em uma concepção que privilegia a integração dos aspectos individuais e sociais. Nessa linha, propõe-se um conceito de subjetividade que rompe com as dicotomias estabelecidas no pensamento moderno – tais como indivíduo/sociedade, intelectual/emocional, interno/externo – mediante um modelo teórico que assume a psique humana a partir de seu caráter gerador dentro da trama cultural da qual as pessoas e grupos participam (SOUZA; TORRES, 2019).

Nesse sentido, compreende-se que a constituição do indivíduo envolve a formação de uma subjetividade que se refere ao mundo de ideias, significados e emoções, construído internamente a partir de suas relações sociais, de suas vivências e de sua constituição biológica (BOOK et al., 2002). Assim, embora a constituição do sujeito seja compreendida enquanto esfera humana íntima e singular, ela não pode ser considerada apenas em seu âmbito individual, tendo em vista que sua construção ocorre a partir da relação do homem com seus pares e com sua realidade histórica.

A ênfase na construção do mundo subjetivo a partir de um mundo material, histórico e social é muito presente na obra de Lev Vygotski (1896-1934), autor soviético que baseou seus estudos no pressuposto de que a constituição do mundo psíquico está diretamente ligada às formas de vida que os homens vão construindo no decorrer da história da humanidade. Tendo como base alguns referenciais marxistas, Vygotski também reconhece que todos os fenômenos devem ser estudados como processos em permanente movimento e transformação (BOOK et al, 2002).

Ao evidenciar a importância da realidade material enquanto elemento constituinte do psiquismo e da subjetividade, Vygotski valorizou a importância de uma compreensão dialética do ser humano, baseada na apreensão da realidade em suas mais amplas concepções e relações (DIAS; PEREIRA, 2020).

Ao longo de seu trabalho, Vygotski procurou demonstrar que a constituição do mundo psíquico está diretamente relacionada à realidade da qual o sujeito participa. Para isso, estudou muitos constructos da Psicologia de forma detalhada, evidenciando a importância das inter-relações sociais, dos simbolismos, dos valores culturais, dos instrumentos de mediação na formação do psiquismo. Também ressaltou em seu trabalho a necessidade de uma compreensão da interação sujeito-meio a partir de uma perspectiva integradora, que reconheça as singularidades de cada processo e, ao mesmo tempo, reconheça as significativas conexões entre as partes e o todo. Vygotski demonstra como se efetiva a mudança de um instrumento técnico em um instrumento psicológico, que, em instância final, será um instrumento de gestão do trabalhador sobre si mesmo, enquanto atividade autorreguladora (DIAS; PEREIRA, 2020).

Assim, a subjetividade vai sendo construída na medida em que o sujeito se desenvolve e vivencia as experiências da vida social e cultural. Esse modo singular de ser abrange um sistema psicológico composto por múltiplos elementos integrados: consciência, linguagem, pensamento, percepção, comportamento, atenção. Tais constructos são descritos de forma integrada em sua relação uns com os outros e também com a realidade material, de modo que compreensão das funções superiores ocorre em função da vida social e cultural. De acordo com esse entendimento, o desenvolvimento de tais funções deve ser considerado em sua relação dialética com a realidade sócio-histórica, posto que a cultura faz parte do desenvolvimento humano e deve ser integrada ao estudo e à explicação das funções superiores. O homem é um ser ativo, social e histórico e sua constituição psíquica só pode ser compreendida a partir do reconhecimento desta premissa. Portanto, a compreensão do ser humano implica apreendê-lo a partir de sua inserção sociocultural (BONIN, 2013).

De acordo com González Rey (2010, p. 126), “a subjetividade é um sistema complexo e, como tal, suas diferentes formas de expressão no sujeito e nos diferentes espaços sociais são sempre portadoras de sentidos subjetivos gerais do sistema que estão além do evento vivido”. Dessa forma, concebe-se a subjetividade

como um sistema capaz de expressar, através dos significados subjetivos, a variedade dos elementos objetivos da vida social que concorrem em sua formação. Nessa perspectiva, o autor desenvolve o conceito de subjetividade individual e subjetividade social.

A subjetividade está constituída tanto no sujeito individual, como nos diferentes espaços sociais em que este vive, sendo ambos constituintes da subjetividade. Os diferentes espaços de uma sociedade concreta estão estreitamente relacionados entre si em suas implicações subjetivas. É esse nível de organização da subjetividade que denominamos subjetividade social. A subjetividade social apresenta-se nas representações sociais, nos mitos, nas crenças, na moral, na sexualidade, nos diferentes espaços em que vivemos etc. e está atravessada pelos discursos e produções de sentido que configuram sua organização subjetiva. Cada uma das formas de expressão da subjetividade social expressa a síntese, em nível simbólico e de sentido subjetivo, do conjunto de aspectos objetivos, macro e micro, que se articulam no funcionamento social. Esses são os mesmos elementos que se articulam na formação da subjetividade individual, com a diferença de que os processos de sentido nesse nível estão constituídos, de maneira diferenciada, pelos aspectos singulares da história das pessoas concretas. (GONZÁLEZ REY, 2010, p. 24).

Partindo desse entendimento, o trabalho é uma atividade que evidencia os aspectos da subjetividade individual e da subjetividade social, pois, para além de ser uma atividade compartilhada por um grupo social dentro de uma instituição específica, também é uma atividade singular, cuja execução está intimamente relacionada à individualidade de cada trabalhador.

Os espaços sociais não têm vida independente dos sujeitos que neles se relacionam; pelo contrário, tais espaços geram formas de subjetivação que se concretizam nas diferentes atividades compartilhadas (GONZÁLEZ REY, 2010).

A subjetividade social abrange produções sociais carregadas de sentido subjetivo que estão configuradas por processos emocionais e simbólicos produzidos nas mais diferentes esferas da sociedade (GONZÁLEZ REY, 2007). Nesse diapasão,

[...] o sentido subjetivo é a forma pela qual a multiplicidade de elementos presentes na subjetividade social, assim como todas as condições objetivas de vida do mundo social, se organizam numa dimensão emocional e simbólica, possibilitando ao homem e a seus distintos espaços sociais novas práticas que, em seus desdobramentos e nos processos emergentes que vão se produzindo nesse caminho, constituem o desenvolvimento humano em todos os seus aspectos, dentro dos novos contextos de organização social que, por sua vez, participam da definição desses processos e se transformam no curso dos mesmos (GONZÁLEZ REY, 2007, p.174).

Assim, o sentido subjetivo é uma produção do sujeito em sua relação com o mundo, que se constitui pela experiência vivida e abrange não só as ações do sujeito no momento atual, mas também os sentidos historicamente configurados nesse sujeito. Por conseguinte, não há sentido universal; o sentido subjetivo se caracteriza como produção singular, pois traz a marca da história do sujeito e de sua ação nos contextos atuais de sua vida. Logo, “o sentido subjetivo não representa um aspecto psicológico pontual, mas adquire significado sempre na integridade dos processos emocionais e simbólicos dos aspectos sociais e individuais” (MORI; GONZÁLEZ REY, 2012, p. 145).

Nessa direção, o estudo da subjetividade sob o enfoque histórico-cultural considera a história do sujeito e todas as atividades das quais participa como uma produção subjetiva complexa, que se expressa de uma forma única e individual. Logo, o sentido subjetivo organiza-se como um sistema, em que as emoções se relacionam com diferentes elementos da vida psíquica, propiciando o surgimento de novos sistemas, em um processo de infinitos desdobramentos (DOBRANSZKY; GONZÁLEZ REY, 2008).

Sob esse viés, o trabalho enquanto atividade humana tem impacto direto sobre a subjetividade, uma vez que essa síntese individual e singular é construída a partir de experiências sociais, históricas e culturais (BOCK et al., 2002).

Considerando que a atividade e a subjetividade se relacionam nas situações de trabalho (PIMENTEL; BULGACOV; CAMARGO, 2013),

[...] subjetividade e atividade não podem ser vistas de forma separada, pois ao mesmo tempo em que a atividade intervém no mundo, constrói e reconstrói esse mundo. É na atividade que os homens imprimem sentidos ao mundo e apropriam-se dos modos de fazer e dos significados expressos nas relações sociais onde desenvolvem essas atividades. (PIMENTEL; BULGACOV; CAMARGO, 2013, p. 32).

Desse modo, tendo em vista que o fenômeno psicológico está fortemente atrelado ao fenômeno histórico-social e que a constituição da subjetividade humana se dá por meio do trabalho (DIAS, 2009), as alterações do modelo produtivo geram implicações no próprio modo de vida do trabalhador.

Assim, o modo de vida é compreendido não apenas como conjunto de atividades realizadas pelo sujeito, mas, como um sistema subjetivo vivo que caracteriza a historicidade das experiências vividas pelos indivíduos e grupos dentro

de uma determinada cultura. Portanto, o modo de vida é uma produção subjetiva relacionada com as ações, relações e preferências que definem, em seu inter-relacionamento, a forma como o sujeito vive (GONZÁLEZ REY et al., 2016).

Isto posto, em sua relação com o modo de vida do trabalhador, o trabalho preenche uma função psicológica específica

[...] na medida em que promove uma ruptura entre as “pré-ocupações” pessoais do sujeito e as “ocupações” sociais que este deve realizar. Trata-se de uma atividade que requer “(...) a capacidade de realizar coisas úteis, de estabelecer e manter engajamentos, de prever com outros e para outros algo que não tem diretamente vínculo consigo” (CLOT, 2007, p. 73). O trabalho seria, em suma, “(...) um dos maiores gêneros da vida social em seu conjunto, um gênero de situação do qual uma sociedade dificilmente pode abstrair-se sem comprometer sua perenidade; e do qual um sujeito pode dificilmente afastar-se sem perder o sentimento de utilidade social a ele vinculado (...)” (CLOT, 2007, p. 69). Ou seja, a função psicológica do trabalho residiria, sobretudo, no patrimônio “que ele fixa e na atividade (conjunta e dividida) exigida pela conservação e renovação desse patrimônio”. Estamos falando, portanto, de uma função vital, pois trata-se de uma atividade que é, simultaneamente, de conservação e de transmissão, envolvendo um duplo processo, de invenção e de renovação, no qual cada um se vê como sujeito e objeto (CLOT, 2007, p. 80). (LIMA, 2006, p. 112).

Partindo desse entendimento e reconhecendo que “o trabalho ocupa um lugar insubstituível na construção da identidade e da saúde do trabalhador” (CLOT, 2007, p. 65), os novos arranjos laborais gerados pelo teletrabalho envolvem implicações multidimensionais, que afetam o trabalhador em sua experiência histórica e que se expressam em múltiplas esferas de sua vida subjetiva, familiar, profissional e social.

De acordo com Huws (2017), as tecnologias da informação e comunicação têm afetado tanto a divisão espacial e temporal do trabalho que, para muitos trabalhadores, as fronteiras entre trabalho e vida privada tornam um emaranhado confuso. Em relação ao espaço físico no caso do trabalho remoto, Huws (2017) alerta:

[...] o trabalhador fornece muitas das coisas que geralmente são providas pelo empregador: o espaço de trabalho, o espaço de armazenamento, aquecimento, iluminação, o seguro, o tempo para montar e guardar equipamentos, o gerenciamento e o monitoramento (na forma de autogerenciamento, de preenchimento de relatórios e registros de expediente), além de incorrer em vários riscos a sua saúde e segurança. (HUWS, 2017, p. 230).

Por conseguinte, é necessário reconhecer as especificidades subjetivas de cada trabalhador, o que implica dizer que esse processo de adaptação pode ser

extremamente variável e afetado por inúmeros fatores individuais e familiares, como, por exemplo, personalidade, dinâmica familiar, estruturação física do domicílio e condições ergonômicas, capacidade de organização, natureza do trabalho e atividades laborativas, estilo gerencial, visão organizacional em relação ao teletrabalho, etc. (DIAS; PEREIRA, 2018).

Outro aspecto importante com relação ao trabalho remoto no âmbito do Poder Judiciário é o fato de que sua recenticidade ainda não permite conclusões sólidas acerca de seus reais efeitos.

Não obstante o tema do teletrabalho no setor público brasileiro tenha iniciado de forma efetiva sua trajetória em 2005, com o primeiro caso conhecido, representado pela empresa pública SERPRO (GOULART, 2009), a implantação ainda caminha de forma gradual, embora crescente nos diversos Poderes (Executivo, Legislativo e Judiciário), culminando por ora pouquíssimas produções acadêmicas (FILARDI; CASTRO, 2017). No caso de estudos que avaliem os resultados em órgãos do Poder Judiciário, esse número é ainda menor, ressaltando a importância da pesquisa, possibilitando a inclusão do tema no rol dos debates acadêmicos e nas agendas das políticas dos tribunais brasileiros. (LIMA, 2018, p. 19).

De acordo com Silva (2015), na esfera do Poder Judiciário, o teletrabalho iniciou em 2012. Já Oliveira e Pantoja (2018) afirmam que, no Brasil, a adoção do teletrabalho no setor público ainda é incipiente. Segundo essas autoras, algumas organizações públicas já adotam ou estudam a possibilidade de incorporar essa nova modalidade e as experiências, de modo geral, parecem indicar que essas iniciativas têm sido bem-sucedidas, gerando, em alguns casos, aumento significativo da produtividade.

Confirmando esse entendimento, Rover e Wulfing (2015) ressaltam a ideia de que o teletrabalho ainda não está consolidado, de modo que seus efeitos, suas reais vantagens e/ou desvantagens para os trabalhadores para as organizações e para a sociedade ainda são, em grande parte, desconhecidos.

Por fim, ressalta-se que as investigações sobre o teletrabalho envolvem um campo multidisciplinar pois, muito além de elementos legislativos e preceitos trabalhistas, devem ser considerados os aspectos psicológicos que permeiam a problemática social, econômica e política do trabalho remoto.

Para além do âmbito jurídico, a problemática do teletrabalho lança seus efeitos sobre o estilo de vida do trabalhador e, conseqüentemente, sobre a sua

própria subjetividade individual e social e ainda sobre toda a dinâmica de sua rede de relações sociais e laborais.

## 2.5 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

A revisão bibliográfica da presente tese abrangeu palavras-chave relacionadas à subjetividade e ao teletrabalho. Como fonte de dados, escolheu-se o Portal de Periódicos CAPES, por conta de sua amplitude e credibilidade acadêmica. A busca foi realizada durante o mês de outubro de 2019, a partir do descritor “teletrabalho”, resultando em 107 artigos. Ao restringir a busca somente a periódicos revisados por pares, localizaram-se 76 artigos. Ao realizar a busca combinada dos descritores “teletrabalho” AND “poder judiciário”, foram localizados cinco artigos, que serão discutidos a seguir.

O artigo “Ética, dignidade humana e reforma trabalhista: entrevista com Marlene Suguimatsu” traz a percepção da Desembargadora Presidente do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná sobre a Reforma Trabalhista gerada pela Lei nº 13.467 de 2017. Suguimatsu (2018) compreende o trabalho como uma projeção da capacidade humana, da mente e do corpo humanos, sendo uma categoria intrínseca ao homem e dele inseparável. Segundo a entrevistada, essa Lei trouxe algumas novidades, como a regulamentação do teletrabalho, e acentuou a possibilidade de precarização das relações de trabalho. Sob essa perspectiva, a Lei da Reforma abalou o sistema tradicional do Direito do Trabalho por afetar as suas premissas principiológicas de proteção ao trabalhador enquanto parte mais vulnerável da relação (BRÍGIDO, 2018).

O artigo “A metamorfose das classes sociais no capitalismo contemporâneo: algumas reflexões” trata sobre metamorfose das classes sociais, tendo como base a teoria das classes sociais em Marx e Engels. O texto menciona um movimento ofensivo contemporâneo contra a classe trabalhadora, destacando a retirada de direitos sociais e trabalhistas. A autora refere a precarização social do trabalho como um retrocesso social, uma vez que desmantela os direitos sociais, trabalhistas e políticos alcançados na prática dos movimentos. Destaca a importância de reconhecer a existência de novos trabalhadores, novas profissões, novas formas de inserção no mercado laboral, novas subjetividades e novas práticas de luta e

organização, a fim de se compreender as reconfigurações sociais e trabalhistas no atual momento do capitalismo flexível e globalizado (DRUCK, 2018).

O artigo “Teletrabalho no direito brasileiro: fundamentos, perspectivas e alterações promovidas pela reforma trabalhista” aborda a Lei n. 13.467, de 2017, evidenciando as vantagens e desvantagens que o teletrabalho proporciona, tanto do ponto de vista do trabalhador quanto do empregador. O texto destaca que, apesar de representar um avanço no reconhecimento deste modo de trabalho como um modo viável, a Lei n. 13.467 não regulamenta as relações de teletrabalho da forma devida, vez que deixa a maior parte das determinações a cargo do contrato, o que simboliza certa flexibilização normativa e tentativa de incentivar a expansão econômica no Brasil e, por outro lado, representa maior risco ao trabalhador, que poderá se submeter a cláusulas contratuais não necessariamente justas ou protetivas de seus direitos (HAZAN; MORATO, 2019).

Tendo como marco teórico a Teoria dos Direitos Fundamentais de Alexy (2008), o artigo “Sopesamento entre o princípio da publicidade e o direito à Privacidade na sociedade informacional: uma crítica hermenêutica à aplicação da lei de colisão de Alexy no Brasil” aborda a colisão entre o direito fundamental à privacidade e o princípio da publicidade da Administração Pública. O estudo faz referência à divulgação nominal da remuneração dos servidores públicos do município de São Paulo e destaca que as contradições da era da informação afetam diretamente a forma como a privacidade e a intimidade são vistas e os limites sobre o controle que as instituições públicas e privadas podem exercer sobre os dados pessoais divulgados na rede mundial de computadores. O estudo também aponta o isolamento e sobrecarga cognitiva e a exploração derivada do teletrabalho como algumas das consequências da proliferação e larga utilização das redes digitais interativas. Ao final, indica-se o reconhecimento do direito à autodeterminação informativa como uma nova faceta do direito à privacidade e possível solução ao impasse do sopesamento (LIMA; DIAS, 2017).

O texto “Os possíveis impactos da reforma da legislação trabalhista na saúde do trabalhador” analisa os impactos que a Reforma Trabalhista poderá trazer para a saúde do trabalhador por meio de um estudo comparativo preditivo entre a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Reforma Trabalhista, bem como sobre seus impactos na saúde do trabalhador. O artigo assevera que o trabalho é fator fundamental de integração social; dependendo da atividade e das condições de

realização, pode ser considerado fator de prazer ou de realização pessoal, assim como também pode ser fonte de adoecimento. Dentre os apontamentos do estudo, destaca-se que a falta de controle da jornada, para os teletrabalhadores, aumenta riscos de adoecimento, devido ao estresse e à desorganização da vida particular, principalmente pelo fato de o trabalhador ficar ligado praticamente todo o tempo a dispositivos como computador e celular, sem ter um horário definido. As autoras inferem que as alterações trazidas pela nova lei não modificam a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, que protege o grupo de trabalhadores, salientando a necessidade de medidas de controle da saúde do trabalhador a fim de evitar aumento de acidentes do trabalho, doenças e incapacidades, além do impacto negativo que tais eventos podem trazer à qualidade de vida do trabalhador e de seus familiares (COSTA; COSTA; CINTRA, 2018).

Nota-se que os estudos citados representam iniciativas interdisciplinares de abordar a temática do teletrabalho na área do Direito, do Serviço Social e da Medicina. Configuram-se como estudos teóricos, não envolvendo pesquisas empíricas com teletrabalhadores. Portanto, não nos permitem analisar os efeitos das novas tecnologias sobre a subjetividade do trabalhador.

Os artigos apontam para reconfigurações sociais e trabalhistas na contemporaneidade, indicando suas possíveis implicações em termos pessoais, sociais, familiares para o trabalhador. Destaca-se a problemática da precarização do trabalho e o desmantelamento dos direitos sociais e trabalhistas, com sérias consequências para a saúde do trabalhador. Também se ressalta a centralidade do trabalho e a possibilidade dessa atividade configurar-se tanto como fator de satisfação e realização pessoal, como fonte de adoecimento.

No sentido de ampliar a pesquisa no Portal de Periódicos da CAPES, fez-se uma nova busca com os descritores “teletrabalho” AND “subjetividade”, a qual localizou 17 artigos, dentre os quais destacou-se somente alguns, selecionados e comentados a seguir, por sua relação com o tema estudado.

O artigo “Sobre subjetividade e (tele) trabalho: uma revisão crítica” analisa a relação subjetividade-teletrabalho através do estudo de abordagens teóricas e empíricas de diferentes autores quanto ao assunto subjetividade e teletrabalho. O artigo sustenta que o teletrabalho está relacionado a uma conjuntura de importantes alterações sociais, políticas e econômicas, integrando flexibilidade, tecnologias da informação e comunicação (TIC) e novas dinâmicas de interação. Destaca-se a

existência de diversas posições, desde aquelas que consideram o teletrabalho como uma degradação do trabalho em termos de sua função social e pessoal, com efeitos subjetivos perniciosos, até aquelas que compreendem essa modalidade como uma possibilidade de geração de novas dinâmicas, espaços, relacionamentos e projetos ontológicos (BUSTUS ORDONEZ, 2012).

O artigo “Teletrabalho: condições com impacto positivo e negativo no conflito entre família e trabalho” abrange uma pesquisa realizada com 142 trabalhadores de instituições públicas. O estudo mostrou efeitos positivos e negativos do teletrabalho sobre a relação família e trabalho, destacando dentre eles o espaço usado para trabalhar em casa, a presença de pessoas em casa durante o teletrabalho, o número de dias de teletrabalho, o tempo em que um sujeito trabalha no teletrabalho e o grau de responsabilidade do trabalhador fora ambiente de trabalho. A pesquisa indica a necessidade de mais estudos sobre as condições e situações ideais para o teletrabalho (SOLIS, 2016).

Por meio de uma pesquisa bibliográfica, o artigo intitulado “Teletrabalho: nova configuração de trabalho flexível e possíveis efeitos à subjetividade e saúde mental dos teletrabalhadores” aborda as reconfigurações resultantes do teletrabalho e seus possíveis efeitos sobre subjetividade e a saúde mental do teletrabalhador, buscando compreender a inter-relação trabalho, subjetividade e saúde. Segundo o texto, como toda realidade social, o teletrabalho envolve implicações diversamente valorizadas por diferentes atores e grupos sociais, tais como: flexibilidade na jornada, autonomia, economia de custos, isolamento social, precarização da proteção social e sindical. O artigo destaca a importância de o teletrabalho ser avaliado não apenas nos seus aspectos econômicos, mas também em seus aspectos sociológicos, jurídicos, políticos, psicológicos, etc., promovendo uma visão integrada da questão (SILVA, 2018).

O artigo “Teletrabalho: subjugando e construindo subjetividades”, apresenta resultados de uma pesquisa realizada com 25 teletrabalhadores em arranjo de *home office*, a fim de investigar o processo de assujeitamento e explorar como os teletrabalhadores fazem sentido da experiência do teletrabalho. O texto compreende o teletrabalho como discurso que subjugou os indivíduos e, ao mesmo tempo, constrói novos sujeitos e subjetividades. O estudo aponta que, de forma geral, os teletrabalhadores se identificam com o discurso do teletrabalho, pois esse arranjo alimenta as autonarrativas dos teletrabalhadores como empreendedores de si. Sob

essa perspectiva, o teletrabalho reforça a autoimagem de profissionais responsáveis, comprometidos, independentes e autônomos. Por fim, a pesquisa destaca que as falas dos entrevistados sugerem que a possível volta ao espaço do escritório poderia provocar um efeito libertador: liberar o espaço de casa (da privacidade, da intimidade, do descanso), liberar horas trabalhadas, liberar os indivíduos de pensar no trabalho o dia todo (COSTA, 2007).

O artigo “Controle em novas formas de trabalho: teletrabalhadores e o discurso do empreendimento de si” relata uma pesquisa realizada com 25 teletrabalhadores, a fim de compreender como o esforço de controle à distância se dá na situação em que a separação física organização-indivíduo é clara e estabelecida. A pesquisa infere que, como os demais discursos gerenciais correntes, o discurso do teletrabalho age para mobilizar a subjetividade do indivíduo, numa tentativa de fabricar os (sujeitos) teletrabalhadores. O texto destaca que os teletrabalhadores são sempre apresentados como indivíduos com características especiais e habilidades diferenciadas, como se fossem uma elite, sendo estimulante para o indivíduo ter esse entendimento de si próprio. A pesquisa evidencia que esse aspecto sedutor do discurso certamente torna o teletrabalho atraente e estimula o desejo pela autodisciplina – aspecto crucial da lógica do controle organizacional contemporâneo. Diante de tal constatação, recomenda-se estudos que investiguem que espaços de exercício de liberdade são realmente permitidos pelo teletrabalho e que tipo de cidadão as organizações tentam construir quando adotam esse arranjo laborativo (COSTA, 2005).

O estudo intitulado “Relações de produção em indústrias criativas: trabalho, consumo cultural e sustentação identitária em editoras infanto-juvenis” explora as relações de trabalho presentes nas editoras voltadas para o público infanto-juvenil, com destaque para as práticas flexíveis de organização do trabalho, especialmente, o trabalho a distância, contratado sob demanda para a produção de determinada publicação. O artigo indica que o teletrabalho envolve a transformação do sentido do trabalho, a construção de novas subjetividades e um novo relacionamento com o trabalho. Nesse contexto, com a flexibilização organizativa e com a exploração dos vínculos subjetivos com o trabalho e com o consumo, a gestão das editoras estende as relações produtivas além de vínculos contratuais formais, capitalizando o tempo livre, a disponibilidade de cada um e a identidade de empregados, de contratados e, mesmo, dos consumidores (COSTA; BORGES; FREITAS, 2011).

Por meio de uma revisão de literatura, o artigo “O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica” analisa as formas como a sociedade gerencial desenvolve uma representação do mundo e da própria pessoa humana em que o único modo de realização pessoal consiste na lógica da produtividade e em sua relação psíquica e social, tornando a organização uma referência para a construção do sujeito. O texto destaca a necessidade de maleabilidade e de abertura a novas experiências como condições adequadas ao trabalho de curto prazo, a instituições flexíveis e à nova empregabilidade. Ao final, ressalta a necessidade de questionar a realidade aparente, com vista à compreensão da situação real encoberta nas estruturas organizacionais (ROHM; LOPES, 2015).

Apesar de os estudos apresentarem os efeitos positivos das novas tecnologias no aumento da produtividade do trabalho, também demonstram aspectos importantes da ideologia e da tecnologia que repercutem em uma subsunção real dos trabalhadores. Os artigos analisados ainda apontam para uma grande defasagem em termos de estudos científicos e empíricos sobre os efeitos do teletrabalho implicados na atividade do trabalhador no sistema judiciário.

### 3 MÉTODO

Neste capítulo, descreve-se o método adotado no desenvolvimento desta pesquisa qualitativa. De acordo com Flick (2009, p. 37), “a pesquisa qualitativa dirige-se à análise de casos concretos em suas particularidades locais e temporais, partindo das expressões e atividades das pessoas em seus contextos locais”.

Sob essa perspectiva, a pesquisa qualitativa é compreendida como um processo permanente em que se definem e se redefinem continuamente todas as decisões e opções metodológicas ao longo do próprio processo de pesquisa (GONZÁLEZ REY, 2010).

De acordo com Luna (2003), o sentido da palavra “metodologia”, bem como o seu *status* no contexto da pesquisa, tem variado ao longo do tempo. Dessa forma, compreende-se, atualmente, que a metodologia não tem *status* próprio e necessita ser definida em um contexto teórico-metodológico; ou seja, faz-se necessária a delimitação de um quadro de referência teórico que, por sua vez, é condicionado por pressupostos epistemológicos.

Dessa forma, as ciências sociais buscaram desenvolver um tipo de pesquisa que se diferenciasse da rígida moldura formal, instrumental e quantitativa que se apresentava como o “método científico” e que limitava o estudo de todos os problemas que não pudessem ser analisados a partir desse rígido enquadre, enquanto temas metafísicos da Filosofia e não da Ciência. Na Psicologia, essa tendência foi especialmente forte, posto que ainda subsiste a compreensão ascética, instrumental e empírica da ciência (GONZÁLEZ REY, 2010).

Nesse sentido, a epistemologia qualitativa adotada nesta tese apoia-se no método construtivo-interpretativo e em sua articulação com a Teoria Histórico-Cultural e a Teoria da Subjetividade (GONZÁLEZ REY, 2002), implicando em uma nova ruptura epistemológica no âmbito das ciências psicológicas. Esse modo de conceber a singularidade dos processos que são organizados em histórias e trajetórias de vida permite definir a subjetividade, segundo González Rey (2010), em uma busca da articulação inseparável entre processos simbólicos e emocionais, de modo que a unidade simbólico-emocional é representativa da subjetividade. Assim, os procedimentos metodológicos seguem os princípios propostos por González Rey (2010), tendo o caráter construtivo e interpretativo do conhecimento, o singular como produção do conhecimento e o diálogo com o pesquisador como base da pesquisa.

No caso desta tese, o objetivo não é fazer um levantamento quantitativo de aspectos relacionados ao teletrabalho, mas antes compreender suas implicações sobre a subjetividade do servidor, por meio da coleta de informações que extrapolam a esfera quantitativa.

A seguir, discorre-se sobre a concepção epistemológica da pesquisa qualitativa. Posteriormente, abordam-se os aspectos éticos da pesquisa. Em seguida, faz-se uma caracterização do estudo com o delineamento da pesquisa e definição dos conceitos teóricos a serem desenvolvidos. Segue-se a descrição do contexto, dos participantes da pesquisa, dos instrumentos utilizados na coleta de dados e do método de análise. Por último, são abordados os alcances e limitações da pesquisa.

### 3. 1 CONCEPÇÃO QUALITATIVA E PROCEDIMENTO METODOLÓGICO

A presente tese apresenta caráter qualitativo, pois busca compreender a subjetividade dos servidores públicos que atuam/ atuaram em regime de teletrabalho, o que significa que o seu objetivo não é produzir dados estatísticos ou numéricos, mas, sim, compreender uma situação fática específica a partir da apreensão da realidade através de um recorte espaço-temporal. Sob essa ótica, considera-se que a pesquisa qualitativa envolve um caráter construtivo interpretativo do conhecimento, o que significa compreender o conhecimento como uma produção e não como a apropriação linear de uma realidade específica.

Desta feita, a realidade é um domínio infinito de campos inter-relacionados independente de práticas de pesquisa. Contudo, quando se faz a aproximação a este complexo sistema por meio da pesquisa científica, configura-se um novo campo de realidade em que as práticas são inseparáveis dos aspectos sensíveis dessa realidade, e esses são os aspectos passíveis de serem significados. Logo, não é possível ter acesso ilimitado e direto ao sistema do real, posto que tal acesso é parcial e limitado a partir das práticas de pesquisa (GONZÁLEZ REY, 2005, 2010).

Neste trabalho, a abordagem qualitativa é utilizada em consonância com os referenciais teóricos da visão materialista histórico-dialética, proposta por Vygotski e fundamentada no pressuposto de que a compreensão da subjetividade implica o conhecimento das complexas circunstâncias sociais, históricas e culturais que formam a sua realidade. Logo, embora a constituição do sujeito seja compreendida enquanto esfera humana íntima e singular, ela não pode ser considerada apenas em

seu âmbito individual, pois sua construção ocorre a partir da relação do homem com seus pares e com sua realidade histórica e social.

Nessa direção, Triviños (1987) afirma que a pesquisa de caráter histórico-estrutural, dialético, não se limita à compreensão dos significados que surgem de determinados pressupostos, mas vai além da visão relativamente simples, superficial, estética. Ao buscar as raízes desses significados e suas relações, em um quadro amplo de concepção do sujeito como ser social e histórico, é possível compreender o desenvolvimento de novos modos de trabalho e de produção da vida humana e analisar seus diferentes significados que implicam em uma ação do sujeito, sempre situada nos diversos meios culturais em que este ser habita.

Assim, esta tese envolve um processo de construção contínua e de desenvolvimento de conceitos, relacionados com construção teórica sobre a análise de fatos e de diferentes situações vividas por cada um dos participantes. Tal implicação é condizente com uma proposta de analisar a constituição de uma subjetividade social e individual, que, por não estar isolada das suas determinações históricas, implica em conhecer com profundidade a realidade do teletrabalho para cada participante da pesquisa.

Ao considerar a mobilidade do trabalhador simbolicamente apropriada também como uma nova forma de convenção social, percebe-se que o teletrabalho não pode estar alheio a uma dimensão imaterial da tecnologia no trabalho. Desse modo, o sentido das práticas do teletrabalho é vinculado não só a condições de externalidade ou materialidade, mas conduzido, também, por uma dimensão individual, que implica aceitação desta proposição e sua interpretação pelo sujeito.

Sob essa ótica, a subjetividade não aparece substancializada em conteúdos universais e a compreensão dos sentidos subjetivos não é dada por significados gerais concebidos em nível macroteórico. Significa dizer que o conhecimento da subjetividade envolve conceitos construídos por meio de uma posição construtiva-interpretativa do pesquisador (GONZÁLEZ REY, 2010).

Nessas circunstâncias, a opção pela pesquisa qualitativa justifica-se pelo fato de que, nesse tipo de pesquisa, “o valor de qualquer elemento não provém de sua objetividade em abstrato, mas do significado atribuído em um sistema” (GONZÁLEZ REY, 2010, p. 100). Logo, envolve a construção de um modelo teórico de ordem epistemológica que não nega a trajetória histórica do teletrabalho, mas o percebe como uma via de significação que torna o sujeito capaz de interpretar e reinterpretar

em sua trajetória a informação produzida sobre a sua atividade. Nessa linha, a pesquisa qualitativa abrange a imersão do pesquisador no campo de pesquisa, aqui entendido como cenário social em que ocorre o fenômeno estudado em todo o conjunto de elementos que o constitui e que é constituído por ele (GONZÁLEZ REY, 2010).

Dessa forma, o pesquisador vai construindo, de modo progressivo e com base na sua própria reflexão teórica, os diferentes elementos relevantes que se configurarão na problemática estudada. Ao contrário da pesquisa tradicional, que se embasa na coleta de informações e na interpretação destas, esse tipo de pesquisa é um processo aberto submetido a infinitos e imprevisíveis desdobramentos, abrangendo a imersão viva do pesquisador no campo de pesquisa – dirigida de forma ativa em razão das necessidades do modelo teórico que desenvolve sobre o problema pesquisado (GONZÁLEZ REY, 2010).

Inicialmente foram identificados dois conceitos analíticos a partir do problema de pesquisa: a subjetividade, compreendida como síntese individual e singular construída por meio da sua interface com vivências relacionais, históricas, sociais e culturais, e o teletrabalho, entendido como atividade laboral executada, em parte ou em sua totalidade, em local diverso daquele estabelecido pela administração para a realização do trabalho presencial, mediante a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

Nessa direção, considerar a dimensão qualitativa da pesquisa significa uma abertura para outros conceitos ou categorias que venham a emergir no desenvolvimento do trabalho e que também poderão se tornar objeto de estudo. De acordo com González Rey (2005),

[...] um dos processos mais ricos da pesquisa é o desenvolvimento de categorias que permitam conceituar as questões e processos que aparecem em seu curso, os quais não podem ser conceituados nos marcos rígidos e a priori de nenhuma hipótese ou teoria geral do desenvolvimento de categorias. (GONZÁLEZ REY, 2005, p. 119).

O mesmo autor enfatiza que a definição do contexto da pesquisa e dos participantes é essencial na pesquisa qualitativa, pois, uma vez que a pesquisa representa um processo de constante produção do pensamento, este não pode avançar sem análise da realidade dos participantes e diferentes momentos de integração e generalização da informação. Assim, esse desenvolvimento permite

integrar, em uma construção teórica e metodológica sempre em processo, os fatos e as situações que são plenamente aproveitados para a construção teórica.

### 3. 2 CONTEXTO DA PESQUISA E PARTICIPANTES

No presente trabalho, buscou-se investigar as relações entre o trabalho remoto e a subjetividade no âmbito do Poder Judiciário, por meio de uma pesquisa qualitativa realizada com servidores públicos em regime de teletrabalho na 4ª Região do Tribunal Regional Federal (TRF4).

No Brasil, o Poder Judiciário compreende cinco Tribunais Regionais Federais, divididos em regiões. O Tribunal Regional Federal da 1ª Região é formado pelos estados do Acre, Amapá, Amazonas, Bahia, Goiás, Maranhão, Mato Grosso, Minas Gerais, Pará, Piauí, Rondônia, Roraima e Tocantins. O Tribunal Regional Federal da 2ª Região é composto pelos estados do Rio de Janeiro e do Espírito Santo. Já o Tribunal Regional Federal da 3ª Região abrange os estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul. O Tribunal Regional Federal da 4ª Região engloba Rio Grande do Sul, Paraná e Santa Catarina. O Tribunal Regional Federal da 5ª Região, por sua vez, contém os estados de Alagoas, Ceará, Paraíba, Pernambuco, Rio Grande do Norte e Sergipe. A FIGURA 1 ilustra a divisão dos Tribunais Regionais Federais conforme os estados brasileiros.

FIGURA 1 - TRIBUNAIS REGIONAIS FEDERAIS



Fonte: Adaptado de <<https://blog.meuprecatorio.com.br/trf-como-funcionam-os-tribunais-regionais-federais/>>

No âmbito da Justiça Federal, o TRF4 foi o primeiro tribunal a implantar a modalidade do trabalho remoto, ainda em 2013 (TRF2, 2017). O Tribunal Regional Federal da 4ª Região tem sede em Porto Alegre (RS) e jurisdição nos Estados do Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Paraná. No Estado do Paraná, a Justiça Federal contempla 20 seções judiciárias, dentre as quais está a Seção de Francisco Beltrão (PR). No Estado de Santa Catarina, tem-se 17 Subseções, sendo Itajaí (SC) uma delas. Já o Estado do Rio Grande do Sul é composto por 25 subseções, incluindo a Subseção de Porto Alegre. Cada uma dessas Seções Judiciárias é composta por Varas Federais.

O ingresso nessa instituição pública ocorre por meio de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego. Depois de três anos de efetivo exercício, e após avaliação especial de desempenho, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público adquire estabilidade, só podendo perder seu cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado; mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa; mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa (BRASIL, 1988).

Por ser uma instituição pública, as delimitações norteadoras do teletrabalho estão previstas em normativas e resoluções, assegurando um mínimo de razoabilidade em sua execução. Nesse sentido, o direito à estabilidade, constitucionalmente assegurado ao servidor público, de certa forma, confere proteção contra despedidas arbitrárias e exigências irrazoáveis por parte da Administração Pública. Isto posto, em relação ao teletrabalho, os servidores públicos têm maiores garantias se comparados a outras categorias profissionais da iniciativa privada.

De acordo com as informações contidas no site do TRF4, existem 726 servidores atuando em regime de teletrabalho, com a seguinte distribuição: 92 servidores no TRF4 (dados atualizados em março/2020), 259 servidores na Justiça Federal do Paraná, 174 servidores na Justiça Federal do Rio Grande do Sul e 201 servidores na Justiça Federal de Santa Catarina (dados atualizados pela Instituição em julho/2017).

Antes do seu início, esta pesquisa foi submetida à apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) envolvendo seres humanos da Universidade Tecnológica

Federal do Paraná (UTFPR), Campus de Curitiba/PR, via inscrição no CEP/CONEP - Plataforma Brasil do Ministério da Saúde, tendo sido devidamente aprovada em 03/09/2018, sob o CAAE nº 96605518.0.0000.5547.

Também houve concordância por parte dos Magistrados das Varas de Francisco Beltrão (PR), Itajaí (SC) e Porto Alegre (RS), nas quais os participantes da pesquisa estão lotados (ANEXO A). Com relação aos participantes, após esclarecimentos sobre a aprovação da pesquisa pelo CEP da UTFPR e sobre a concordância do Magistrado de sua respectiva unidade de lotação, foi solicitada a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (ANEXO B).

A presente pesquisa foi elaborada em duas etapas. Primeiro, fez-se a coleta de dados através de entrevista e aplicação de questionário sociodemográfico com três servidoras públicas, lotadas na Subseção Judiciária da Justiça Federal de Francisco Beltrão/ PR. A partir da análise dos dados coletados, elaborou-se o projeto desta tese, que foi submetido à apreciação da Banca de Qualificação em 22 de novembro de 2019. A partir das considerações exaradas pelos membros da Banca, realizaram-se ajustes nos instrumentos de pesquisa e foram feitas mais seis entrevistas com servidores públicos dos estados de Santa Catarina e Rio Grande do Sul (APÊNDICE C).

Ao longo do desenvolvimento da pesquisa, firmou-se o compromisso de salvaguardar o sigilo da identidade dos participantes e de não permitir que os dados coletados fossem manuseados por terceiros alheios à pesquisa. Para fins de preservação da identidade, os participantes da pesquisa foram referenciados como Aurora, Cecília, Beatriz, Amadeo, Alfredo, Joaquim, Laura, Olívia e Alice.

Em relação ao delineamento da pesquisa, a metodologia adotada abrangeu a aplicação de um questionário (APÊNDICE A) e a realização de uma entrevista (APÊNDICE B) com cada participante. Tendo em vista todas as alterações indicadas pelos membros da Banca de Qualificação, foram anexadas as versões iniciais e modificadas dos instrumentos e do TCLE.

A escolha do questionário sociodemográfico e da entrevista como instrumentos de pesquisa justificou-se por conta do seu caráter complementar na coleta de informações, pois abrangem dados sociodemográficos e também permitem uma exploração mais aprofundada do tema, a fim de compreender a vivência dos entrevistados em sua relação com o trabalho.

O questionário continha dados sociodemográficos e perguntas referentes ao teletrabalho. Já a entrevista abordava o teletrabalho e suas implicações sobre a subjetividade, explorando as relações dos teletrabalhadores com a sua interação familiar, modo de execução das tarefas, satisfação profissional, produtividade, socialização, organização da rotina laboral, administração do tempo e qualidade de vida.

Com relação ao número de participantes, justifica-se a escolha pelo intuito de expressar a singularidade de uma subjetividade construída no social, contribuindo para a construção de conhecimentos acerca do teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário. Assim, representantes servidores da Justiça Federal do Paraná, de Santa Catarina e do Rio Grande do Sul seriam capazes de fornecer parâmetros para verificar possíveis diferenciações em virtude da localidade, cultura, costumes, aspectos sociais e organizacionais, ao permitir a análise e a comparação de elementos subjetivos, na apreensão da dialética objetividade-subjetividade.

Participaram da primeira etapa da pesquisa três servidoras públicas federais, maiores de 18 anos, lotadas no Tribunal Regional Federal da 4ª Região – Subseção Judiciária de Francisco Beltrão (PR). Das três entrevistadas, duas atuam em regime de teletrabalho e uma trabalha atualmente no modo presencial (tendo atuado em trabalho remoto no passado), considerando nessa representação trabalhadores que expressam diferentes formas de vinculação ao teletrabalho.

No Estado do Paraná, realizou-se a pesquisa na 1ª Vara Federal da Subseção de Francisco Beltrão, na qual laboram 11 servidores, dentre os quais três atuam em trabalho remoto integral. Nessa subseção, priorizou-se a diversidade das experiências, posto que uma das servidoras estava em teletrabalho há cerca de nove meses, uma estava trabalhando em regime remoto há mais de um ano e outra havia saído do teletrabalho por iniciativa própria, depois de quase um ano trabalhando remotamente.

Na segunda etapa da pesquisa, participaram mais seis servidores públicos federais, maiores de 18 anos, lotados no Tribunal Regional Federal da 4ª Região, sendo três servidores da Subseção Judiciária de Itajaí (SC) e três servidores da Subseção Judiciária de Porto Alegre (RS).

No Estado de Santa Catarina, a pesquisa foi realizada na 2ª Vara Federal da Subseção de Itajaí, que conta com 12 servidores, dos quais 11 atuam em teletrabalho parcial (dois dias por semana). Nesse local, os três servidores participantes da

pesquisa foram selecionados a partir da indicação do Magistrado da 2ª Vara Federal, com o único requisito de que fossem pelo menos dois homens, a fim de garantir uma representatividade mista dos trabalhadores.

Já no caso do Rio Grande do Sul, a pesquisa envolveu três servidores da 5ª Vara Federal da Subseção de Porto Alegre. Essa subseção tem 12 servidores, dos quais 7 atuam em regime de teletrabalho parcial e integral. Nessa localidade, os servidores que participaram da entrevista foram indicados pelo Diretor de Secretaria da 21ª Vara, com o requisito de que houvesse pelo menos um homem ou uma mulher na amostra, também com o objetivo de manter multiplicidade em termos de gênero. No entanto, os servidores indicados pelo Diretor de Secretaria não se dispuseram a participar da pesquisa e não forneceram explicações sobre a recusa, de modo que a pesquisa abrangeu três mulheres.

No momento da pesquisa, as três subseções judiciárias do TRF4 contabilizavam 35 servidores, dos quais 21 estavam em teletrabalho. Portanto, considerando que foram entrevistados nove teletrabalhadores de um total de 21, tem-se uma amostra que representa aproximadamente 43% do total de teletrabalhadores das três seções judiciárias. Os QUADROS 1 e 2 sumarizam as características dos seis participantes, divididos na primeira e na segunda fase desta pesquisa.

QUADRO 1 – PRIMEIRA FASE DA PESQUISA

Entrevistado(a)	Situação	Regime de trabalho	Subseção	Local de moradia
1. Aurora	Atua	Integral	1ª Vara - Francisco Beltrão/ PR	Bento Gonçalves/ RS
2. Cecília	Atua	Integral	1ª Vara - Francisco Beltrão/ PR	Francisco Beltrão/ PR
3. Beatriz	Atuou	Integral	1ª Vara - Francisco Beltrão/ PR	Francisco Beltrão/ PR
Total de entrevistados: 3				

Fonte: a autora (2020).

QUADRO 2 – SEGUNDA FASE DA PESQUISA

Entrevistado(a)	Situação	Regime de trabalho	Subseção	Local de moradia
4. Amadeo	Atua	Parcial	2ª Vara - Itajaí/ SC	Camboriú/ SC
5. Joaquim	Atua	Parcial	2ª Vara - Itajaí/ SC	Balneário Camboriú/ SC
6. Alfredo	Atua	Parcial	2ª Vara - Itajaí/ SC	Balneário Camboriú/ SC
7. Laura	Atua	Parcial	5ª Vara - Porto Alegre/ RS	Viamão/ RS
8. Olivia	Atua	Integral	5ª Vara - Porto Alegre/ RS	São Paulo/ SP
9. Alice	Atua	Parcial	5ª Vara - Porto Alegre/ RS	Novo Hamburgo/ RS
Total de entrevistados: 6				

Fonte: a autora (2020).

### 3.3 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

A coleta de informações foi realizada por meio da aplicação de questionário sociodemográfico e da realização de entrevista semiestruturada. O questionário sociodemográfico abordou sexo, data de nascimento, estado civil, número de filhos, número de pessoas que residem na mesma casa que o participante, renda familiar mensal, grau de escolaridade e formação. Além desses dados, o questionário continha perguntas sobre os motivos que levaram o participante a optar pelo teletrabalho, o órgão público e a cidade de lotação, cidade em que reside, cidade e local físico em que executa as suas atividades, quantidade de horas diárias trabalhadas, período em que costuma executar as atividades laborais, ano em que ingressou no Poder Judiciário, ano em que iniciou o teletrabalho e seu grau de satisfação com essa modalidade. Por último, perguntou-se ao participante se o teletrabalho facilita a conciliação entre vida profissional e vida pessoal e se o teletrabalho facilita a vida da mulher.

A opção pela entrevista semiestruturada justifica-se porque, ao mesmo tempo em que ela contém perguntas direcionadas, também permite a expansão do conteúdo abordado, oferecendo “todas as perspectivas possíveis para que o informante alcance a liberdade e a espontaneidade necessárias, enriquecendo a investigação” (TRIVIÑOS, 1987, p. 146).

Para Triviños (1987), a entrevista semiestruturada “parte de certos questionamentos básicos, apoiados em teorias e hipóteses, que interessam à pesquisa, e que, em seguida, oferecem amplo campo de interrogativas, fruto de novas hipóteses que vão surgindo à medida que se recebem as respostas do informante” (p. 146). Dessa maneira, ao seguir espontaneamente a linha de seu pensamento e de suas experiências dentro do foco principal delimitado pelo pesquisador, o participante também contribui para a elaboração do conteúdo da pesquisa. Logo, a utilização de um instrumento semiestruturado permitiu que o participante construísse a sua própria narrativa e relatasse suas experiências com o teletrabalho.

Na primeira fase da pesquisa, as perguntas da entrevista investigaram o motivo pelo qual o participante escolheu o regime de teletrabalho, o sentido do teletrabalho em sua vida atual, as estratégias utilizadas para se adaptar ao novo regime de trabalho, a permanência ou alteração das atividades profissionais

desenvolvidas, os benefícios e dificuldades do teletrabalho, existência de treinamento antes do novo regime, indicação do teletrabalho para outros colegas, características necessárias para uma boa adaptação ao teletrabalho, principais mudanças geradas pelo trabalho remoto e existência de assédio e atitude discriminatória ou preconceituosa em virtude do teletrabalho. Por último, solicitava-se ao participante que descrevesse seus sentimentos e expectativas quanto ao seu futuro profissional e perguntava-se se ele gostaria de fazer mais algum comentário sobre a sua experiência com o teletrabalho.

No segundo momento da pesquisa (realizado após a Banca de Qualificação), houve a inclusão de mais perguntas no roteiro de entrevista, referentes ao local de execução do trabalho, metas e produtividade, horário de execução das atividades, estresse gerado pelo teletrabalho, pretensão de continuar em teletrabalho, diferenciação entre teletrabalho e regime presencial. Além das perguntas previamente determinadas, a entrevista também contemplou a exploração de conteúdos que surgiram ao longo do contato entre entrevistadora e o participante.

Na primeira fase, as entrevistas foram realizadas de modo presencial pela pesquisadora, na cidade de Francisco Beltrão (PR), em local reservado e em horário previamente combinado com cada participante, nas datas de 24/10/2018, 13/11/2018 e 19/11/2018. As entrevistas foram audiogravadas e seu conteúdo foi transcrito posteriormente.

Na segunda etapa da pesquisa, tendo em vista que os entrevistados residem em Santa Catarina, Rio Grande do Sul e São Paulo, as entrevistas foram realizadas através de vídeochamadas pelo aplicativo *Whatsapp*, com o consentimento da Banca de Qualificação, nas datas de 10/01/2020, 13/01/2020, 17/01/2020, 30/01/2020, 31/01/2020 e 04/02/2020. Da mesma forma, as entrevistas foram audiogravadas e posteriormente transcritas (APÊNDICE C).

### 3.4 ALCANCES E LIMITAÇÕES DA PESQUISA

Considerando que a presente pesquisa teve por objetivo analisar as implicações subjetivas do teletrabalho, entende-se que seu resultado permitirá uma melhor compreensão sobre essa modalidade na estrutura da atividade desenvolvida pelo trabalhador, posto que a atividade do trabalho é a dimensão pela qual o sujeito produz e reproduz a sua vida.

Assim, é incontestável a centralidade do trabalho e sua expressão em outras dimensões da existência humana, na interação familiar, na satisfação profissional, na socialização, na organização da rotina laboral, na administração do tempo e na qualidade de vida do servidor público. Nesse sentido, González Rey (2010) enfatiza a importância da construção teórica como característica definidora da pesquisa qualitativa em Psicologia, reconhecendo a legitimidade do singular como fonte de construção do conhecimento.

Ao final da pesquisa, os conhecimentos produzidos ficarão disponíveis ao público sob a forma de tese de doutorado, podendo ser utilizados pela instituição judiciária, pelos servidores públicos e pela população.

Quanto às limitações da pesquisa, há restrições quanto ao tempo e aos recursos da pesquisadora. Além disso, por se constituir uma análise da subjetividade do teletrabalhador na esfera do Poder Judiciário, é possível que a generalização dos dados não seja extensível a outras categorias de trabalhadores envolvidos no teletrabalho, com outras condições de vida.

### 3.5 ANÁLISE DOS DADOS

Após a coleta dos dados, fez-se o exame desse material por meio da metodologia de análise do conteúdo adaptada para uma perspectiva da Teoria Histórico-Cultural, possibilitando considerações sobre os resultados encontrados por meio de uma articulação na fase da análise dos dados, com a revisão teórica e os dados dos autores pesquisados no campo CTS e na Psicologia.

Segundo Flick (2009), a Análise de Conteúdo é um dos procedimentos clássicos para analisar o material textual derivado de entrevistas e uma de suas características essenciais é a utilização de categorias.

A Análise de Conteúdo representa um momento de análise no processamento da informação; nesse sentido, se interpõe no curso fluido dos processos de construção teórica que acompanham e são parte da qualidade da informação produzida pela pesquisa (GONZÁLEZ REY, 2005, 2010).

Bardin (2006) define a Análise de Conteúdo como um conjunto de técnicas de análise das comunicações que tem por finalidade obter, através de procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores

(quantitativos ou não) que possibilitem a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção destas mensagens.

Diante dessa diversificação e também aproximação terminológica, optou-se por elencar as etapas da técnica segundo Bardin (2006), a qual as organiza em três fases: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados, inferência e interpretação. A pré-análise é a fase em que se organiza o material a ser analisado com o objetivo de torná-lo operacional, sistematizando as ideias iniciais. Trata-se da organização propriamente dita por meio de quatro etapas: leitura flutuante (que é o estabelecimento de contato com os documentos da coleta de dados, momento em que se começa a conhecer o texto); escolha dos documentos (que consiste na demarcação do que será analisado); formulação das hipóteses e dos objetivos; referenciação dos índices e elaboração de indicadores (que envolve a determinação de indicadores por meio de recortes de texto nos documentos de análise). Em seguida, a fase da exploração do material consiste em operações de codificação de acordo com regras previamente formuladas, com a finalidade de tornar significativos os dados brutos. Já a terceira fase, de tratamento dos resultados, inferência e interpretação, envolve operações estatísticas, provas de validação, síntese e seleção de resultados, inferências e interpretações, com outras orientações para uma nova análise ou utilização dos resultados de análise com fins teóricos ou pragmáticos (Bardin, 2006).

Assim, considerando que o material analisado foi obtido por meio da aplicação de questionário e da realização de entrevista, considerou-se a Análise de Conteúdo o procedimento mais adequado, uma vez que a sua padronização se articula com a dimensão da epistemologia qualitativa no processo de construção da informação. Desse modo, por meio da Análise de Conteúdo pretendeu-se analisar não só o conteúdo comunicacional do texto escrito e verbal, mas, sobretudo, a formação da subjetividade social em sua relação com os contextos e também os aspectos implícitos do discurso, que envolvem as condições em que esse discurso foi produzido. Da mesma forma, buscou-se captar a subjetividade individual e a forma como as externalidades vão produzindo vivências singulares, atreladas ao tempo do teletrabalho, aos motivos da escolha desta modalidade, a questões particulares de uso racional do tempo, a relações familiares, ao modo de execução das atividades, ao estilo gerencial, à percepção da própria produtividade, à satisfação profissional, à socialização e aos sentidos subjetivos do teletrabalho.

## 4 APRESENTAÇÃO DOS CASOS

### 4.1 PERFIL DOS PARTICIPANTES

Este perfil foi elaborado a partir das informações coletadas por meio do questionário e da entrevista e contém dados sobre estado civil, número de filhos, idade, tempo de trabalho na Justiça Federal, tempo em teletrabalho, tempo de trabalho diário, formação acadêmica e motivo da opção pelo teletrabalho.

QUADRO 3 – PERFIL DOS PARTICIPANTES

Entrevistado(a)	Estado civil	Idade	Tempo na Justiça Federal	Tempo no teletrabalho	Tempo de trabalho diário	Formação	Motivo da opção pelo teletrabalho
Aurora	Casada e sem filhos	36 anos	13 anos	9 meses (em 2018)	5 a 8 horas	Direito e Especialização	Morar mais próximo da família e desacelerar seu ritmo de trabalho
Cecília	Casada e tem 1 filha	49 anos	16 anos	14 meses (em 2018)	5 a 8 horas	Direito	Por causa dos pais idosos, para ter mais facilidade para levá-los nas consultas
Beatriz	Casada e tem 1 filho	36 anos	12 anos	11 meses (em 2018)	5 a 8 horas	Direito e Mestrado	Conciliar o mestrado e o trabalho sem ficar horas a mais na justiça
Amadeo	Casado	42 anos	20 anos	3 anos (em 01/2020)	5 a 8 horas	Direito e Especialização	Por questões de economia de tempo e de recurso
Joaquim	Casado	57 anos	23 anos	5 anos (em 01/2020)	Acima de 8 horas	Direito e Especialização	Facilidade de executar o trabalho em casa, convívio familiar e flexibilidade
Alfredo	Casado e tem 2 filhos	38 anos	17 anos	5 anos (em 01/2020)	5 a 8 horas	Direito e Especialização	Facilidade, comodidade, aumento do convívio familiar, redução do trânsito, diminuição do estresse, alimentação e melhora da saúde
Laura	Casada e tem 2 filhos	51 anos	18 anos	3 anos (em 01/2020)	Acima de 8 horas	Direito e Especialização	Economia de tempo e de dinheiro, maior convívio familiar, segurança
Olívia	Casada e sem filhos	29 anos	6 anos	1 ano 3 meses (em 01/2020)	5 a 8 horas	Direito e Especialização	Conciliar vida profissional e pessoal e possibilidade de acompanhar o esposo em outras cidades
Alice	Casada e tem 2 filhos	55 anos	21 anos	2 anos (em 02/2020)	5 a 8 horas	Direito, Psicologia e Especialização	Redução do deslocamento e melhora da qualidade de vida

Fonte: a autora (2020).

A seguir, apresenta-se uma síntese das informações coletadas com cada um dos participantes. Importa informar que a escolha dos entrevistados teve por objetivo retratar a pluralidade envolvida na execução do teletrabalho, possibilitando uma análise não restrita ao gênero, bem como a comparação entre diferentes regiões e regimes de execução (parcial e integral).

#### 4.1.1 Entrevista 1 – Aurora

A primeira entrevistada tem 36 anos, é casada e não tem filhos. É formada em Direito, tem pós-graduação e trabalha na Justiça Federal há 13 anos. Atua em teletrabalho desde 2018. É lotada em uma Vara da Justiça Federal do Estado do Paraná, mas executa suas atividades laborais no Estado do Rio Grande do Sul, onde reside com o marido.

Possui renda familiar mensal na faixa de 5 a 15 salários mínimos. Suas atribuições profissionais foram alteradas pois, no regime presencial, exercia a função de Direção de Secretaria e, no teletrabalho, atua na assessoria de juízes.

Exerce suas atividades em um escritório montado exclusivamente para o teletrabalho. Trabalha de 5 a 8 horas por dia, principalmente no período vespertino.

Aurora afirma que está muito satisfeita com o teletrabalho e que essa modalidade favorece a conciliação entre a vida pessoal e profissional, assim como facilita a vida da mulher. Escolheu o regime de teletrabalho porque tinha a intenção de morar mais próximo de sua família e de desacelerar seu ritmo de trabalho. Refere que o teletrabalho permitia continuar trabalhando com mesmas as pessoas e também ficar perto da família.

Está em teletrabalho há nove meses e a experiência tem sido muito boa, pois gosta de ficar em casa, de cuidar dos seus horários e de fazer as coisas em seu próprio tempo. No momento, não se vê voltando ao trabalho presencial, porque gosta muito e recomenda o trabalho remoto. Porém, afirma que esse tipo de trabalho não serve para todo mundo. Afirma que teletrabalho representa a liberdade.

Com relação às estratégias utilizadas para se adaptar ao teletrabalho, Aurora explica que manteve a rotina do horário e continua trabalhando à tarde, no mesmo horário que o pessoal está trabalhando no presencial. Conta que, entre meio dia e uma hora, liga o computador e acessa o Pandion (sistema de telecomunicação interna). Tenta permanecer seguindo o mesmo horário que fazia no trabalho presencial, com horário de intervalo para lanche.

Acompanha a rotina dos colegas que estão no trabalho presencial pelo sistema de comunicação interna, de modo que é possível saber quem está chegando e quem está saindo. Explica que segue o horário para conseguir fazer suas atividades dentro do horário, sem extrapolar a jornada. Tenta não extrapolar o horário e nem as

horas que trabalhava de forma presencial. Também tenta não fazer menos horas do que antes e procura manter uma rotina de trabalho de segunda a sexta-feira.

Eventualmente, se tem algum compromisso à tarde, compensa o horário em outros dias ou de manhã. Conta que tem um ambiente separado para trabalhar, pois usou um dos quartos do seu apartamento para montar um escritório. Reporta que seu marido também faz teletrabalho e que eles montaram duas estações de trabalho com mesa, computador, agenda, canetas e livros, com cadeiras ergonômicas. Fala que o espaço tem ar-condicionado, iluminação diferenciada e uma estante só com livros relacionados ao trabalho (livros de Direito). Conta que nesse ambiente não há nada que não seja relacionado ao trabalho. Menciona ainda que tem uma mesinha com café e pequenos lanches, como se fosse uma “mini Justiça” dentro do apartamento. Afirma que usam esse espaço exclusivamente para trabalhar; na sexta-feira, encerram o expediente e fecham o escritório. Relata que o lugar fica isolado e que não ficam circulando por ali, para não dar a sensação de que se está sempre no trabalho. Também usam os computadores só para o trabalho e usam um *notebook* para as coisas pessoais. Afirma que tomaram esses cuidados para que ela e o marido não fiquem sempre dentro do trabalho.

Aurora conta que suas atividades profissionais foram bastante alteradas depois do teletrabalho. Antes, era diretora de secretaria e ocupava um cargo de chefia. Depois do teletrabalho, começou a exercer uma atividade que nunca tinha exercido (assessoria dos juízes). Explica, que nessa nova atividade, não trabalha com atendimento ao público e não tem tanta necessidade de interação com os colegas. No presente, o trabalho é mais individual, pois faz minutas de sentenças. Conta que a interação é com juízes ou com colegas que também são assessores e é possível usar a telecomunicação interna. No início, teve dificuldade para se adaptar à nova atividade (por ser uma tarefa nova) e o teletrabalho ajudou porque conseguia ficar mais tempo estudando e tinha um lugar mais silencioso para se concentrar e aprender a nova função.

Aurora aponta que um dos benefícios do teletrabalho é a qualidade de vida pois, no seu caso, pode organizar seu horário. Explica que, embora faça o mesmo horário dos colegas, sente-se mais livre. Em caso de necessidade, tem liberdade de fazer outras atividades no horário de trabalho, podendo compensar depois. Também tem liberdade para compensar horários pela manhã ou à noite.

Outro benefício é que, no teletrabalho, não há muito contato com situações e pessoas que desagradam e geram estresse. Explica que as pessoas são muito diferentes e que, no teletrabalho, não tem o estresse de querer agradar ou de querer conviver bem com todo mundo. Aponta que o teletrabalho afasta das situações de estresse.

Afirma que outra vantagem é ficar mais próxima da sua família. Por causa do trabalho, estava afastada há bastante tempo e agora pode vê-los com mais frequência. Refere que o teletrabalho lhe trouxe liberdade e paz. Gosta muito da sua casa e se sente tranquila trabalhando em casa. Fala que se mantém tranquila o tempo todo, não tem sobressaltos, não tem estresse, não tem aquelas situações de pressão do trabalho presencial. No teletrabalho, mesmo tendo as metas para cumprir, as situações de estresse parecem distantes.

Com relação às dificuldades para atuar no teletrabalho, expõe que uma dificuldade inicial foi a questão da telecomunicação. Expõe que, por escrito, não é uma comunicação imediata, pois tem que mandar a mensagem e esperar a pessoa responder ou então tem que ligar. Prefere a comunicação ao vivo, porque é mais rápida e permite observar a reação da pessoa. Explica que a comunicação foi uma dificuldade porque também estava se adaptando a uma nova atividade e às vezes precisava perguntar alguma coisa. Conta que ficava na dúvida sobre a importância da pergunta e que, se fosse no presencial, poderia perguntar meio brincando e conversar pessoalmente. Afirma que conversar pelo sistema tem toda uma formalidade e que foi uma dificuldade do início, mas agora já se adaptou ao trabalho e essa parte está resolvida. Comenta que já está totalmente no mundo virtual, pois já acostumou a se comunicar e a trabalhar sem ver as pessoas.

Conta que não recebeu nenhum tipo de treinamento ou preparação prévia antes de iniciar as atividades em teletrabalho, mas, por causa da antiga função, estabelecia metas e acompanhava colegas em teletrabalho, juntamente com o juiz.

No que tange ao aumento de metas no teletrabalho, considerou natural, porque já estava acostumada com isso. Porém, afirma que esse aumento de metas dá a impressão de que o trabalho remoto é uma vantagem e de que o servidor está sendo beneficiado. Não considera justo esse aumento, pois a exigência deveria ser igual para trabalho remoto e presencial. Expõe que as metas superiores criam uma situação diferente para servidores que exercem as mesmas funções, só porque não houve deslocamento até o local de trabalho.

Aurora comenta que sempre recomenda o teletrabalho para outros colegas; porém, reconhece que cada servidor tem que analisar suas condições pessoais. Explana que muitos colegas já falaram que não tem condições de atuar em teletrabalho por razões familiares ou por não ter um espaço adequado. Fala que, quando se começa a fazer teletrabalho, surge outra visão, pois o trabalho já não é mais como um peso e começa a fazer parte da vida como outras atividades. Afirma que o teletrabalho altera a percepção de trabalho como algo ruim. Conta que, na segunda-feira, pensa que tem que fazer suas atividades do teletrabalho assim como faz outras atividades (como ir à academia, por exemplo). Comenta que o trabalho passa a ser uma parte da vida e da rotina – não como uma parte pesada, ruim, mas, como uma parte importante, necessária para que se possa exercer o restante das atividades.

Aurora indica disciplina e responsabilidade como características pessoais que facilitam a adaptação ao teletrabalho, mencionando a necessidade de disciplina para organizar os horários e para não se atrapalhar nas metas. Relata que disciplina e responsabilidade são importantes para entender que teletrabalho não significa estar livre do trabalho e para que o servidor continue exercendo suas atividades como se estivesse no presencial.

Reporta também que se sente mais tranquila e calma. Era uma pessoa pressionada, que ficava preocupada com o trabalho e, no presente, não tem mais aquela preocupação constante. Tem suas metas e suas atividades, mas se sente em paz. Fala que o teletrabalho lhe trouxe tranquilidade e calma. Afirma que a vantagem principal do teletrabalho foi alterar seu modo de ver as coisas e fazer com que se sinta tranquila sempre.

Diz que nunca foi vítima de nenhum tipo de assédio no teletrabalho, mas já ouviu comentários de que os servidores que estão em teletrabalho são beneficiados por não participarem dos plantões e por não terem que ir ao local de trabalho. Também comenta que a percepção de outras pessoas é a de que o teletrabalho atende a um interesse do servidor.

Reporta que nunca foi vítima de atitude discriminatória ou preconceituosa por desempenhar suas atividades em teletrabalho. Porém, os colegas costumam ver o servidor em teletrabalho como um privilegiado. Com relação a pessoas de fora do trabalho, explica que não comenta que faz teletrabalho. Diz que a família acha o teletrabalho estranho e faz gracejos. Considera que isso não é bem um preconceito

ou uma discriminação, pois os familiares pensam que o teletrabalho é uma vida fácil por terem uma visão totalmente leiga do trabalho e das metas.

Quanto aos sentimentos e expectativas sobre o futuro profissional, pretende voltar a estudar para fazer outros concursos. Diz que é técnica e que há muitos concursos que pode fazer dentro da área do direito, inclusive na própria Justiça Federal. Pretende continuar nas suas atividades ou então fazer outro concurso para aproveitar a liberdade de horário do teletrabalho.

Finaliza dizendo que gosta muito do teletrabalho e que o recomenda. Diz que sempre foi uma apoiadora desde o início, pois essa modalidade sempre lhe remeteu à ideia de liberdade. Comenta que o trabalho remoto funciona bem na Justiça por causa do processo eletrônico. Por ter metas, traz benefícios para a Justiça, pois o trabalho é cumprido, e para o servidor, haja vista que necessidades pessoais (de proximidade familiar ou flexibilidade, por exemplo) são atendidas.

#### 4.1.2 Entrevista 2 – Cecília

Cecília tem 49 anos, trabalha na Justiça Federal há 16 anos e atua em teletrabalho desde 2017. É formada em Direito e tem pós-graduação. Reside com o marido e uma filha no Estado do Paraná. Tem renda mensal de 5 a 15 salários mínimos. Em teletrabalho, continua exercendo a atividade de análise de processos e despachos. Executa suas atividades em um escritório de sua residência, predominantemente no período matutino; costuma trabalhar de 5 a 8 horas por dia.

Cecília afirma que está muito satisfeita com o teletrabalho e que esse arranjo facilita a conciliação entre vida pessoal e profissional e favorece a vida da mulher. Escolheu o regime de teletrabalho principalmente por causa de seus pais idosos, para ter mais facilidade para levá-los a consultas médicas. Além disso, seu rendimento não estava bom, pois estava com dificuldade de concentração no local de trabalho por ter muita gente trabalhando junto, conversas e atendimento ao público.

Considera que o teletrabalho proporciona melhor qualidade de vida. Explica que seu relacionamento familiar melhorou bastante, mencionando que, antes do teletrabalho, não conseguia almoçar junto com a família, por conta do horário de trabalho. Reporta que o teletrabalho é uma tranquilidade e que foi muito bom em sua vida.

Aponta a disciplina como estratégia utilizada para se adaptar ao teletrabalho. Explica que tenta resolver as coisas mais difíceis pela manhã, quando está com a cabeça mais fresca.

Faz as atividades do teletrabalho em um horário diferente do trabalho presencial. Anteriormente, trabalhava à tarde, das 12 às 19 horas. Em teletrabalho, procura trabalhar mais na parte da manhã até cerca das 16 horas.

Afirma que as atividades profissionais desenvolvidas permaneceram as mesmas depois da adesão ao teletrabalho, mencionando que a única diferença é que, após o teletrabalho, assumiu a supervisão do setor.

Aponta maior concentração e aumento da produtividade como benefícios do teletrabalho. Explica que já está em teletrabalho há um ano e que, no momento, não tem dificuldade para trabalhar nessa modalidade. Porém, no início, teve algumas dificuldades na parte do sistema e da informática, pois não tinha um técnico para auxiliar e tinha que fazer uma solicitação de serviço institucional para solucionar eventuais problemas.

Conta que não recebeu nenhum tipo de treinamento para iniciar as atividades no regime de teletrabalho e que só recebeu orientações por escrito, do setor de informática, para instalação dos programas. Também não recebeu orientações sobre o local e a forma de realizar as atividades, no que tange à ergonomia. Recomenda o teletrabalho porque ele proporciona melhor concentração e rendimento.

Quanto às características pessoais necessárias para uma boa adaptação ao teletrabalho, aponta a responsabilidade e a disciplina. Conta que, às vezes, trabalha-se além do que se deveria. Eventualmente, trabalha aos sábados e domingos, pois teme não dar conta das suas atividades, principalmente agora que é supervisora. Afirma que, sem disciplina, não é possível fazer teletrabalho.

Questionada se costuma trabalhar com frequência aos finais de semana, Cecília diz que sim. Explica que quase sempre adianta o trabalho nos finais de semana, porque, se precisar fazer alguma coisa (como ir a uma consulta ou ao mercado), já tem sua meta cumprida. Considera normal trabalhar sábado e domingo porque seu marido é músico e geralmente não está em casa nos finais de semana. Nesses dias, consegue trabalhar melhor, pois fica mais sozinha em casa. Relata que, desse modo, consegue conviver mais com a família durante a semana.

Dentre as principais mudanças geradas pelo teletrabalho, destaca o maior tempo livre para fazer suas coisas pessoais e para cuidar da saúde. Tem caminhado todos os dias e sua saúde melhorou bastante depois do teletrabalho.

Ao ser indagada se já foi vítima de algum tipo de assédio no teletrabalho, afirma que não. Diz que há muita brincadeira por parte dos colegas, mas costuma relevar. Entende que essas acontecem porque o teletrabalho é algo recente. Comenta que se trabalha muito mais no teletrabalho do que no regime presencial, pois na instituição acaba havendo mais distração, com conversas e lanche, por exemplo. Pontua que em casa há maior concentração e que essas brincadeiras não são assédio, mas irritam um pouco.

Com relação aos sentimentos e expectativas quanto ao futuro profissional, Cecília conta que está quase se aposentando e que pretende ter uma vida mais tranquila. Fala que, no local de trabalho, a cobrança parece maior, pois o chefe está sempre junto. Afirma que, profissionalmente, está bem e não pretende crescer mais. Nos últimos seis anos antes da aposentadoria, quer ter uma vida mais tranquila e mais paz. Pretende continuar em teletrabalho até se aposentar, se possível. Está bem satisfeita com o teletrabalho e pretende continuar trabalhando nessa modalidade, pontuando que a administração nota o aumento da produtividade.

Com relação à exigência do cumprimento de uma meta superior, Cecília diz que isso não deveria existir, pois deveria ser priorizada a qualidade do trabalho. Porém acha que, estatisticamente, ocorre um aumento bem maior do que 10%. Fala que consegue cumprir a meta e exemplifica que, anteriormente, tinha a meta de dois despachos por dia; depois, a meta eram quatro despachos e, agora, ela consegue fazer até seis por dia. Afirma que a produtividade é muito grande e que não tem problema com esse aumento. Menciona que não gasta tempo em deslocamento e que não há o perigo das estradas. Fala que o servidor acaba ganhando e que não vê problema em trabalhar um pouco mais.

Questionada se costuma trabalhar diariamente até atingir a meta ou até atingir uma quantidade específica de horas, explica que tenta fazer as coisas mais urgentes. Relata que trabalha em torno de 6 a 7 horas por dia, o que renderia umas 10 horas se estivesse em seu local de trabalho. Trabalha concentrada e, às vezes, esquece até de ir ao banheiro. Relata que trabalha mais por horas do que por metas, pois as metas estipuladas são bem baixas.

#### 4.1.3 Entrevista 3 – Beatriz

Beatriz é servidora da Justiça Federal há 12 anos, tem 36 anos, é casada e tem um filho. Reside com o filho e o marido no Estado do Paraná. Possui renda familiar mensal na faixa de 5 a 15 salários mínimos. É formada em Direito e possui mestrado. Atuou em regime de teletrabalho por aproximadamente um ano e suas atribuições profissionais permaneceram as mesmas do trabalho presencial (análise de processos e liminares).

Realizava suas atividades laborais em casa (sem lugar específico) e trabalhava de 5 a 8 horas por dia, predominantemente no período da tarde e da noite.

Refere pouca satisfação com o teletrabalho e relata que essa modalidade não facilita a conciliação entre vida pessoal e profissional, assim como não favorece a vida da mulher.

Beatriz explica que aderiu ao regime de teletrabalho porque estava fazendo mestrado e tinha aula às quintas e sextas-feiras. Após um ano tendo aulas, seus dias de compensação de férias terminaram e ficou pesado continuar fazendo horário especial para repor as horas gastas com as aulas. Relata que lhe ofereceram a possibilidade de teletrabalho parcial (apenas nas quintas e sextas-feiras) e que inicialmente achou ótimo, pois poderia conciliar o mestrado e o trabalho sem ficar horas a mais na Justiça e sem se privar do convívio familiar. Antes do teletrabalho, além das sete horas corridas da jornada, tinha que repor horas e então ficava oito a nove horas na Justiça. Conta que o teletrabalho foi muito bom, “uma libertação”.

No começo, achava bom o teletrabalho, pois ficava em casa, levava o filho para a escola, voltava para casa, almoçava, trabalhava. Porém, com o tempo, percebeu que o teletrabalho mais escravizava do que libertava. Conta que acabou entrando em um ciclo de sempre conferir se tinha mais alguma coisa para fazer e ficava acessando constantemente o sistema. Então, quando percebeu, estava trabalhando nos três turnos do dia, sem nenhum período de relaxamento. Afirma que, por fim, o teletrabalho acabou sendo bem estressante.

Além disso, notou que as pessoas não respeitam muito quem está trabalhando em casa, pois existe uma ideia generalizada de que, se você está em casa, não está fazendo nada. Conta que a família ligava no meio da tarde e que seu marido, que tem horário diferenciado de trabalho, ficava em casa, ligava a televisão perto, queria conversar e acabava interferindo na concentração.

De repente, notou que acordava de manhã, abria o sistema e já tentava adiantar alguma coisa; à tarde, ficava mais umas quatro ou cinco horas trabalhando; à noite, depois que o filho dormia, começava a trabalhar de novo. Começou a se sentir como se estivesse trabalhando 12 horas ininterruptas, pois era como se não desligasse em nenhum momento. Expõe que ficava o tempo todo alerta, porque fazia liminares (que são coisas mais urgentes) e a qualquer momento poderia entrar uma liminar nova. Percebeu que estava um pouco escrava daquilo e que o ideal era separar bem as coisas (ter seu trabalho na Justiça e, quando chegar em casa, não ter mais nada do trabalho para fazer).

Comenta que, no início, para manter um horário parecido com o da Justiça, deixava para trabalhar no período da tarde. Contudo, no final, acabou extrapolando os horários e misturando tudo.

Decidiu parar com o teletrabalho e retornar ao trabalho presencial porque rende mais e porque tem mais possibilidades de concentração. Menciona que o convívio com os colegas também é importante. Considera que o teletrabalho implica em um acúmulo muito grande de coisas em casa, principalmente por ser mulher e ter várias outras tarefas.

Apesar de ter saído do teletrabalho, reconhece benefícios nessa modalidade. Afirma que, talvez, se fosse mais disciplinada, se tivesse um cômodo específico da casa para o trabalho e se tivesse outras circunstâncias pessoais, o teletrabalho poderia significar mais flexibilidade.

Conta que existe uma ilusão de que, no teletrabalho, trabalha-se menos. Porém, o trabalho é o mesmo e depende da organização da pessoa para conseguir trabalhar nos horários corretos e “não virar dia e noite e madrugada”, como ela estava fazendo. Conta que a experiência não foi boa para ela e para sua saúde.

Quanto às principais dificuldades encontradas no exercício do teletrabalho, menciona até dificuldades ergonômicas. Fala que, na Justiça, tem duas telas gigantes e é possível abrir os documentos em uma e o editor de texto na outra. No entanto, em casa, só tinha uma tela, pois usava o *notebook*.

Afirma que não recebeu nenhum tipo de treinamento antes de iniciar as atividades no teletrabalho e que também não recebeu orientações com relação à ergonomia. Diz que começou a sentir dores por não trabalhar da forma adequada.

Pontua que o teletrabalho tem prós e contras. Explana que os benefícios envolvem maior liberdade de horários e que o teletrabalho é uma excelente proposta

para quem tem família longe e quer viajar, ou para quem tem outras preocupações em casa para resolver. Entretanto, alerta para a possibilidade de, ao longo do tempo, o servidor trabalhar o dia inteiro e ter seu rendimento diminuído. Menciona a tendência a uma maior preocupação e envolvimento com o trabalho quando se trabalha em casa.

Ao ser indagada sobre quais características pessoais julga importantes para uma boa adaptação ao teletrabalho, menciona muita organização e disciplina para evitar misturar a vida pessoal e o trabalho.

Sobre as principais mudanças geradas pelo teletrabalho em sua vida, conta que a mudança imediata é que se arrumava menos e ficava em casa mais descuidada. Conta que adora usar pijama em casa e, quando percebia, estava sempre de pijama. Reporta que usa maquiagem todo dia, mas, como estava em casa, não usava mais. Quando percebeu, estava desleixada com a aparência.

Afirma que nunca foi vítima de nenhum tipo de assédio no teletrabalho. No entanto afirma que, por estar em teletrabalho, as pessoas achavam que ela estava tendo um benefício, um prêmio grande, como se o seu trabalho estivesse sendo facilitado.

Destaca a ideia generalizada de que o teletrabalho é moleza. Assevera que só ocorre uma alteração de local, pois o trabalho é exatamente o mesmo. Explana que, na verdade, os teletrabalhadores têm até certa “punição”, pois tem que render 10% a mais. Explica que achava injusto esse adicional, mas agora entende essa necessidade, porque existem tarefas e interrupções que não acontecem quando se trabalha em casa.

Explica que, para as pessoas que tem uma tendência à depressão, ficar em casa pode não ser tão bom para a saúde, posto que a pessoa acaba ficando mais isolada. Para os colegas que são mais quietos e que gostam de ficar mais isolados, o teletrabalho está sendo incrível. Porém, no seu caso, por ser uma pessoa que gosta mais de socializar, o convívio social faz falta.

Afirma que o teletrabalho deve ser pensado de acordo com o perfil de cada servidor, pois pode influenciar severamente na saúde da pessoa, não só na questão ergonômica, mas também na questão profissional.

#### 4.1.4 Entrevista 4 – Amadeo

Amadeo tem 42 anos, trabalha na Justiça Federal há 20 anos e atua em regime parcial de teletrabalho há aproximadamente três anos. É formado em Direito e tem especialização em Jurisdição Federal. Reside com a esposa no Estado de Santa Catarina. Sua renda mensal é de 5 a 15 salários mínimos.

Trabalha na assessoria de juízes e as atividades profissionais executadas em teletrabalho são as mesmas que executa no trabalho presencial. Trabalha de forma presencial nas terças, quartas e quintas-feiras e atua de forma remota nas segundas e sextas-feiras, comumente no mesmo período do trabalho na Justiça Federal (das 12 às 19 horas).

Refere satisfação com o teletrabalho e afirma que essa modalidade favorece a conciliação entre vida pessoal e profissional, bem como facilita a vida da mulher.

Expõe que, a rigor, realiza o teletrabalho em um quarto específico para estudos ou trabalho, alterando o local, eventualmente, por causa do calor, para um quarto com ar-condicionado. Às vezes, também realiza o teletrabalho na sala, mas se há um fluxo ou movimento intenso que pode atrapalhar sua necessidade de concentração, volta a realizar suas tarefas no quarto.

Considera que o teletrabalho constitui uma espécie de ferramenta destinada a facilitar tanto para o servidor como para a instituição. Do ponto de vista do servidor, o teletrabalho promove economia de tempo e de recursos, pois evita dispêndio de tempo de deslocamento, bem como evita gastos com combustível. Do lado do Poder Judiciário também há ganhos, uma vez que não há necessidade de ofertar estrutura física, pois o servidor fica em casa realizando as mesmas atividades.

Amadeo também destaca que o sistema processual do TRF4 é 100% eletrônico e permite o trabalho a distância. Com esse sistema não é necessário carregar processos físicos, pois é possível fazer uso da base de dados diretamente do órgão, sem grandes ferramentas. Pontua ainda que, em termos de produção, existe um ganho porque não se gasta tempo de locomoção.

Escolheu o regime de teletrabalho por conta da economia de tempo e de dinheiro.

Quanto ao significado do teletrabalho na sua vida hoje, menciona a economia, referindo vantagens para servidor e instituição. Explica que o servidor é

responsável por todo o aparato tecnológico necessário, o que significa disponibilizar computador e rede de internet.

No que se refere às estratégias adotadas para se adaptar ao teletrabalho, esclarece que procura trabalhar no mesmo horário de expediente do trabalho presencial. Adotou essa estratégia porque percebeu que, se deixasse para executar o trabalho em qualquer horário do dia, sua produção ficava comprometida. Menciona complicações quando não se sabe administrar bem a questão do tempo. Informa que as atividades laborais permanecem as mesmas do trabalho presencial, quais sejam, o relato de minutas de processos; entretanto, destaca que, embora as atividades permaneçam as mesmas, no trabalho presencial há mais interação com os demais colegas e a comunicação fica mais aperfeiçoada, sendo possível fazer reuniões e discutir temas.

Além do benefício da economia de recursos e de tempo, menciona como outra vantagem do teletrabalho a possibilidade de compatibilizar obrigações do trabalho e demandas domésticas diárias, citando, como exemplo, poder levar o filho ao médico sem prejudicar o trabalho e sem comprometer todo o período do expediente.

Indagado sobre ter encontrado alguma dificuldade para trabalhar em regime de teletrabalho, explica que teve certa dificuldade no início, porque não sabia administrar bem o tempo disponível. Afirma que, se não houver capacidade de gerência do tempo, a realização do trabalho acaba comprometida.

Não recebeu nenhum tipo de treinamento para atuar em teletrabalho; explica que as ferramentas são muito simples e envolvem o próprio sistema, que é acessado diretamente do *site* do órgão. Comenta que a ferramenta usada em teletrabalho é a mesma do trabalho remoto e, nesse ponto, não nota necessidade de treinamento.

Quanto ao horário, costuma realizar as atividades no mesmo horário de expediente, mais ou menos das 12 às 19 horas, podendo haver variações. Em termos organização do teletrabalho no dia a dia, relata que sua esposa sabe seu horário de trabalho e que procura deixar cada atividade no seu lugar, com horários para trabalho, academia e estudo.

No que tange à questão das metas, esclarece que há estipulação de, pelo menos, três minutas, três processos relatados por dia de trabalho. Menciona que essa meta é semelhante à do expediente comum, mas pontua que, nem sempre é possível cumpri-la, pois há processos e demandas que comprometem mais tempo

do que outras. Explica que existe uma resolução que regulamenta o teletrabalho e que exige uma produção em torno de 10 ou 15% maior do que no trabalho presencial. Porém, assevera que é muito difícil mensurar isso no relatório de minutas, porque há processos que demora um dia todo – ou até mais de um dia. Então, embora tenha sido objetivamente estipulado o número de três, por conta da necessidade de regulamentar um critério objetivo, esse critério não é absoluto.

Quanto à questão do estresse no trabalho, expõe que está ligado à falta de experiência e à falta de capacidade de administrar bem o tempo e as atividades que são cobradas. No início, experimentou um pouco desse estresse por não saber lidar bem com o ganho de tempo, mas, atualmente, o tempo já está bem mais gerenciado e não é algo que estressa. Adita que, quando inicia o teletrabalho, se aparece uma situação superveniente que vai exigir mais tempo, normalmente já comunica a chefia e o trabalho flui.

Pretende continuar no teletrabalho e menciona que seria interessante se pudessem estender de dois para três dias. Questionado sobre a possibilidade de trabalhar o tempo todo em teletrabalho, esclarece que seria atrativo, pois teria maior ganho de tempo e mais economia, o que é importante nesses tempos de crise. Ressalva que seria necessário fazer um investimento um pouco maior em termos de aparato, para comprar outra tela para conseguir trabalhar mais e melhor.

Indagado sobre como o teletrabalho impacta sua vida, diz que essa forma laboral é uma experiência que confere maior liberdade e possibilita administrar melhor a rotina e a agenda diária.

Quanto às principais diferenças entre o teletrabalho e o trabalho presencial, pontua que, para atender uma necessidade numérica, deixa os casos mais fáceis para os dias de teletrabalho e os casos mais complexos para o trabalho presencial, pois pode contar com o auxílio do Juiz e resolver a questão no mesmo momento. Assevera que, se o teletrabalho fosse integral, exigiria uma maior e melhor administração do tempo, pois não haveria esse recurso de deixar os casos mais complicados para o trabalho presencial.

Afirma que aconselharia outros servidores a aderirem ao teletrabalho pelas mesmas razões que reporta importante para ele.

Indagado sobre características que o servidor precisa ter para se adaptar bem ao teletrabalho, explica que se adquire com o tempo a adaptação entre a demanda de trabalho cobrada pela administração e o tempo que se tem para realizá-

la. Por conta disso, Amadeo acredita que todo servidor tem condições de se adaptar ao teletrabalho, pois não exige grandes recursos e basta que se faça boa administração do tempo.

No que se refere às principais mudanças geradas pelo teletrabalho em sua vida, destaca a liberdade e a economia. Menciona liberdade entre obrigações domésticas e afazeres do trabalho, conjugado à economia. Relata que não há mais do que isso, porque a obrigação do trabalho continua sendo a mesma.

Indagado sobre já ter sido vítima de algum tipo de assédio moral por causa do teletrabalho, responde que não. Explica que existe apenas cobrança em termos de realização do trabalho por parte da chefia, mas acha que esse é um aspecto normal do trabalho que não configura assédio.

Também nunca foi vítima de atitude discriminatória ou preconceituosa por estar em teletrabalho. Explica que sua família lida perfeitamente bem com a questão do teletrabalho, uma vez que não há alteração de rotina, por realizar seu trabalho em casa praticamente no mesmo período em que realiza no expediente presencial.

Quanto aos sentimentos e expectativas em relação ao futuro profissional, comenta que continua estudando e que pretende ficar nesse trabalho até que apareça algo mais oportuno. Afirma que está bom da forma atual, pois consegue ter certa qualidade de vida, mas ressalva que tem ambições profissionais de continuar estudando e galgar outras posições.

Comenta que o sistema de teletrabalho é uma demanda cada vez mais crescente no mundo de hoje, sendo um recurso importante em termos de gestão de dinheiro público, pois torna possível executar mais atividades com menos recursos.

Finaliza dizendo que a interação humana faz falta no teletrabalho, pois quando se trabalha pessoalmente, é possível trocar ideias e construir uma solução jurídica do problema de modo mais rápido. Porém, assevera que essa questão pode ser superada com ferramentas já existentes, como comunicação com *Whatsapp*, telefone e internet. Também refere que sente falta do elemento humano, do contato, da interação, das amizades que são feitas no ambiente de trabalho.

#### 4.1.5 Entrevista 5 – Joaquim

Joaquim tem 57 anos, labora na Justiça Federal há 23 anos e atua em regime parcial de teletrabalho há cerca de cinco anos. É formado em Direito, com pós-

graduação em Direito Processual Civil. Reside com a esposa no Estado de Santa Catarina e tem uma renda mensal de 5 a 15 salários mínimos. Trabalha na assessoria do Magistrado e desenvolve as mesmas atividades profissionais no teletrabalho e no trabalho presencial (elaboração de sentenças e decisões).

Trabalha de forma remota nas segundas e sextas-feiras, principalmente no período da tarde, por mais de oito horas, em um escritório em sua casa. Nos outros três dias da semana, trabalha na sede da Justiça Federal.

Pontua que está satisfeito com o teletrabalho e que esse arranjo favorece a conciliação entre vida pessoal e profissional. Também acredita que o teletrabalho facilita a vida da mulher.

Explica que escolheu o regime de teletrabalho por conta da facilidade de executar o trabalho dentro de sua própria casa. Expõe que o teletrabalho significa trabalhar, prestar um serviço, no ambiente doméstico. Fala que essa modalidade envolve a relação pessoal da atividade com a sua casa e torna o trabalho mais leve.

Quanto às estratégias utilizadas para se adaptar ao teletrabalho, explana que tem todo o sistema informatizado necessário, com computador adequado, segunda tela, internet boa e ambiente sem interferência direta com os afazeres do lar. Além disso, esclarece que também costuma começar a trabalhar um pouco antes do horário normal de trabalho. Explica que seu horário de expediente na Justiça Federal inicia ao meio-dia, mas, em casa, costuma laborar das 10h30 ou 11 horas até as 20 horas. Durante esse período, costuma fazer intervalos para relaxamento.

Menciona como benefício do teletrabalho a tranquilidade de trabalhar em casa, o silêncio e a concentração. Também refere o convívio familiar e a flexibilidade para administrar questões domésticas.

No que tange às dificuldades, fala que não tem uma dificuldade específica relacionada ao seu trabalho em si. Cita a necessidade de comunicação com gestores e colegas e assevera que o teletrabalho vai reduzindo o convívio com os outros colegas. Relata que a questão da perda do contato físico é um problema no teletrabalho e destaca sua necessidade de manter uma relação de coleguismo e de amizade no ambiente de trabalho.

Comenta que não recebeu nenhum tipo de curso ou treinamento específico para atuar em teletrabalho e assevera que cada servidor costuma ter sua própria estratégia de atuação.

Em relação às estratégias de organização do trabalho, costuma fazer as atividades mais demoradas no trabalho presencial e deixar determinadas espécies de sentenças ou decisões para fazer quando está em teletrabalho, justificando que essas tarefas são mais rápidas e promovem um bom ganho de produção.

Em termos de produtividade e metas explica que, quando estava na secretaria, havia uma produção em torno de 10% maior no teletrabalho por conta do tipo de decisões. Já na assessoria (seu trabalho atual), a mensuração é mais difícil e considera-se mais a produção mensal, a diminuição dos processos atrasados e a observação dos prazos. Explana que costuma produzir três ou quatro decisões por dia no trabalho presencial e cinco, seis, ou até sete, em teletrabalho, destacando a possibilidade de variação por conta da complexidade da tarefa.

Avalia que o estresse pode surgir em função de problemas do sistema de informática e de questões técnicas do processo, como maior necessidade de pesquisa, falta de conhecimento da matéria, pedido mal formulado pelo advogado. Porém, destaca que esse estresse é semelhante, tanto no trabalho físico como no remoto.

Assevera que, em alguns momentos, o trabalho remoto gera mais estresse do que o presencial, por uma questão pessoal de querer produzir uma quantidade específica. Por outro lado, fala que os momentos de intervalo aliviam bastante.

Afirma que pretende continuar em teletrabalho e que, se houvesse possibilidade, aumentaria o regime para, no máximo, três dias. Declara que preza a convivência entre os colegas de trabalho e acredita que, se o trabalho remoto excedesse três dias, diminuiria o convívio.

Reporta que o teletrabalho impacta sua vida de forma positiva, mas assevera a necessidade de limitar as horas de trabalho. Confessa que já teve momentos quem extrapolou seu próprio limite e ficou dez horas trabalhando. Menciona a necessidade de equilíbrio e autocontrole em relação à jornada e manutenção da convivência com os colegas de trabalho. Destaca que o trabalho remoto é bem positivo, desde que não haja extremos. Cita o exemplo do seu irmão que, atuando remotamente, teve problemas por não estabelecer um limite em relação à quantidade de horas trabalhadas.

Menciona a necessidade de ceder um espaço doméstico para trabalhar; porém, sem deixar que o trabalho comprometa a visão da casa como um lar. Diz que

o teletrabalho é uma ferramenta que, dependendo da forma como é usada, pode ser boa ou ruim. No seu caso, pontua que o teletrabalho é uma ótima ferramenta.

Aponta como principal diferença que, no trabalho remoto, a produtividade é maior, uma vez que o tempo gasto com deslocamento acaba sendo utilizado para o trabalho. Declara ainda que há mais interrupções em casa do que no trabalho presencial, mas isso é compensado pelas horas a mais. Aponta ainda como diferença o silêncio e a concentração, bem como a falta de convivência. Pontua que a questão da convivência é um aspecto negativo do teletrabalho, pois considera importante o relacionamento interpessoal. Também menciona a informalidade do trabalho em casa em comparação com o trabalho presencial, especialmente na questão da vestimenta. Indica ainda a questão de economia em termos de transporte, de tempo e de combustível.

Recomenda o teletrabalho dentro dos limites comentados e em regime parcial, de dois a três dias. Acredita que o servidor não precisa ter muitas características específicas para atuar de modo remoto, mas destaca a necessidade de comprometimento com o trabalho, afirmando que, se o trabalhador estiver comprometido, vai render no ambiente do trabalho e em casa.

Explana sobre as principais mudanças geradas pelo teletrabalho em sua vida e diz que esse arranjo lhe deixou mais leve e relaxado, por proporcionar maior contato familiar.

Nega ter sido vítima de assédio ou de atitudes discriminatórias ou preconceituosas no ambiente de trabalho, mas ressalva que, pessoas externas, que não entendem o teletrabalho, tem preconceito e fazem piadas.

Quanto aos sentimentos e expectativas em relação ao futuro profissional, comenta que pretende se aprimorar em algumas matérias do trabalho e, após a aposentadoria, trabalhar como advogado.

Afirma que o teletrabalho é uma ferramenta que, se não for utilizada adequadamente, com flexibilidade e equilíbrio, pode gerar prejuízos. Finaliza dizendo que o teletrabalho envolve flexibilidade e evolução.

#### 4.1.6 Entrevista 6 – Alfredo

Alfredo tem 38 anos, é servidor público na Justiça Federal há 17 anos e faz teletrabalho (parcial) há cinco anos. É formado em Direito e tem especialização em

Direito Processual Civil. Reside com a esposa e dois filhos no Estado de Santa Catarina. Tem uma renda familiar mensal entre 5 a 15 salários mínimos. Trabalha como assessor do Magistrado e desenvolve as mesmas atividades profissionais no teletrabalho e no trabalho presencial.

Executa teletrabalho em regime parcial (terças e quintas-feiras), no período da tarde, dedicando aproximadamente cinco a oito horas por dia ao trabalho. Executa suas atividades de trabalho em um quarto que funciona como escritório. Nos outros dias, atua na sede da Justiça Federal.

Declara que está satisfeito com o teletrabalho e que essa modalidade facilita a conciliação entre vida pessoal e profissional. Também pontua que o teletrabalho facilita a vida da mulher.

Escolheu o regime de teletrabalho pela facilidade, comodidade, praticidade e por suas inúmeras vantagens. Explana que é um defensor do teletrabalho e aponta como vantagem desse arranjo o aumento do convívio com a família (esposa e filhos). Pontua ainda a redução do trânsito e a redução do estresse, a questão da alimentação (que agora pode ser feita em casa) e melhora da saúde.

Esclarece que o significado do teletrabalho envolve um trabalho mais cômodo, em casa, sem interferência, mas não implica não trabalhar. Assevera que, embora tenha a comodidade de não sair de casa, tem que trabalhar e faz o mesmo horário, como se estivesse no trabalho presencial. Expõe que suas atividades não mudam e que a única diferença é que utiliza o seu computador e não o computador da Justiça.

Sobre suas atividades profissionais, afirma que são as mesmas do trabalho presencial. Atua na assessoria do Magistrado e faz minutas de despacho, sentenças, petições, análise de tutelas liminares, exame dos processos.

Em relação às estratégias que utiliza para se adaptar ao teletrabalho, correlaciona fazer o mesmo horário do trabalho presencial, que é do meio-dia às 19 horas. Outra estratégia é planejar a semana com antecedência e definir previamente os processos que serão feitos no teletrabalho.

Menciona que existia uma resolução que exigia 10% a mais de produtividade durante o teletrabalho, mas parece que isso não existe mais e a produtividade pode ser a mesma do trabalho presencial.

Fala sobre a necessidade de enviar relatório das atividades e explica que a chefia tem acesso do horário de entrada e de saída do sistema, o que permite

controle por parte do empregador. Assevera que não há uma exigência absurda de trabalho, mas pontua a necessidade do teletrabalhador se disciplinar.

No que tange às dificuldades na execução do teletrabalho, destaca a questão da convivência com os colegas de trabalho, explicando que ele e os colegas costumam se reunir nas quartas-feiras (dia em que todos trabalham na sede). Refere o desafio do compartilhamento das informações e da comunicação entre a equipe.

Conta que não recebeu nenhum treinamento para o trabalho remoto. Expõe que realiza as mesmas atividades do trabalho presencial e que só precisou preparar sua estação de trabalho em casa, relatando que comprou um computador e uma segunda tela e montou seu espaço.

Realiza as atividades de teletrabalho de forma reclusa, pois seu trabalho exige bastante concentração. Relata que os familiares conhecem seus dias de teletrabalho e não costumam interferir. Também diz que seus filhos vão para a escola no período vespertino.

Expõe que, às vezes, extrapola o horário de trabalho das 12 às 19 horas. Eventualmente, quando tem algo para fazer à tarde, começa a trabalhar mais cedo, ou, às vezes, tem dias em que termina mais tarde. Não trabalha nos finais de semana.

Com relação aos tipos de processos ou de trabalhos executados em teletrabalho, expõe que tem uma agenda só para se programar, para fazer um número de processos.

Quanto à questão da produtividade e das metas em teletrabalho relata que, até o ano anterior, tinha que produzir 10% a mais e mandar relatórios, mas hoje não existe mais essa obrigatoriedade. Então, tem-se a mesma produtividade do trabalho presencial, mas ressalva a necessidade de enviar relatórios diários sobre as atividades desenvolvidas em teletrabalho, especificando a matéria trabalhada, o tipo de processo e o número de processos realizados.

Avalia que o estresse reduziu bastante com o teletrabalho, especialmente por causa do trânsito, referindo que ganha duas horas a mais do seu dia para fazer atividade física, para ter mais contato com os filhos e buscá-los na escola e para fazer outras atividades que reduzem o estresse.

Pretende continuar em teletrabalho e, se possível, aumentaria o teletrabalho para 3 dias. Pontua que tem colegas que estão morando em outras cidades e no exterior e executam teletrabalho de forma integral. Fala que é necessário trabalhar da mesma forma em teletrabalho e acredita que, nessa modalidade, trabalha-se

mais, referindo menos interferências, como, por exemplo, telefonemas e distrações com os colegas. Ressalva que o desafio é o convívio com os colegas. Conta que ele e os colegas se encontram na quarta-feira e acha importante esse dia presencial, para evitar o afastamento dos colegas.

Explana que o teletrabalho impacta sua vida de maneira positiva em razão da convivência familiar, da redução do trânsito, do estresse e da alimentação.

No que tange às principais diferenças entre o trabalho presencial e o teletrabalho, menciona a questão do isolamento e da falta de discussões sobre temas, processos, questões da Vara e até de vida pessoal com os colegas. Afirma que, no teletrabalho, o servidor fica mais sozinho. Porém, com relação ao tipo de trabalho, assevera que não há mudanças, com exceção do fato de que o trabalho é realizado no computador da sua casa.

Recomenda o teletrabalho por ser um incentivador, um partidário dessa modalidade. Explana sobre a questão da restrição orçamentária na Justiça Federal e diz que o teletrabalho pode representar uma redução de gastos, pois o servidor utiliza seu computador e sua energia. Além disso, destaca também a questão da convivência, da tranquilidade de se trabalhar em casa e da comodidade de não precisar se deslocar e se arrumar.

Quanto às características necessárias para a adaptação ao teletrabalho, esclarece que seriam as mesmas utilizadas para executar o trabalho presencial, pontuando a questão da disciplina. Comenta que, em razão das distrações domésticas, existe a necessidade de gestão e disciplina.

Pontua como principais mudanças geradas pelo teletrabalho na sua vida, mais tempo em casa e com a família, redução do estresse em relação ao trânsito e melhora da saúde em razão da alimentação em casa.

Expõe que nunca foi vítima de assédio e nem de atitude discriminatória ou preconceituosa por estar em teletrabalho.

Com relação aos sentimentos e expectativas em relação ao futuro profissional, pretende manter o teletrabalho e explica que continua estudando, pois almeja um concurso para um cargo de ensino superior.

Finaliza destacando que o trabalho remoto contribui para questões socioambientais, trânsito, saúde, natureza. Afirma que vê essa modalidade de uma forma muito positiva, inovadora, como futuro. Expõe que, em relação à saúde do

servidor, ainda não se conhecem as implicações do teletrabalho, pois esse arranjo ainda é recente.

#### 4.1.7 Entrevista 7 – Laura

Laura tem 51 anos e é servidora pública na Justiça Federal há 18 anos. Atua em regime parcial de teletrabalho há aproximadamente três anos. É especialista em Direito Tributário. Reside com o esposo, um filho e sua genitora no Estado do Rio Grande do Sul. Tem uma renda familiar mensal entre 5 a 15 salários mínimos. No regime remoto, trabalha na produção de minutas e, no presencial, também atua em atividades voltadas à gestão.

Trabalha em regime remoto três vezes por semana, geralmente no período da tarde, por mais de oito horas, mas não tem uma rotina fixa de local e horário. Costuma realizar as atividades laborais no seu quarto, mas também trabalha na cozinha e na sala.

Afirma que está muito satisfeita com o teletrabalho e que essa modalidade favorece a conciliação entre vida pessoal e profissional. Também acredita que o teletrabalho facilita a vida da mulher.

Escolheu o trabalho remoto por morar a uma distância de aproximadamente 30 km do seu local de trabalho. Refere que gasta em torno 50 a 60 minutos de deslocamento até o trabalho, podendo chegar a uma hora e meia. Conta que costuma ir para o trabalho de carro ou de ônibus. Explica que, quando utiliza o transporte público, aproveita o tempo de trânsito para ler ou fazer cursos *online*, mas mesmo assim há estresse, pois considera melhor estudar em casa. Pontua que, quando dirige até o trabalho, o tempo de deslocamento é perdido. Além disso, menciona custos de desgaste de carro, gasolina e pedágio, bem como custos com a passagem de ônibus. Também cita o custo da alimentação e enfatiza economia de tempo e de dinheiro.

Explica, ainda, que mora em um local muito agradável, com passarinhos e árvores e que, invés de ficar em um ambiente institucional, com janelas fechadas e ar-condicionado ligado, pode trabalhar na sua casa, com bastante jardim. Destaca que pode fazer intervalos sob sol e interagir com a natureza, o que considera muito positivo, posto que, na Justiça, teria que descer seis andares para fazer intervalo num ambiente mais natural. Acrescenta que no trabalho remoto fica mais perto da família,

pois pode atender sua mãe de 84 anos, em caso de necessidade, e conviver com o filho, que passa o dia todo em casa e vai para a faculdade à noite. Adita que tem preguiça de se arrumar e que, no trabalho remoto, não tem essa preocupação, pois fica com a roupa que usa em casa. Também pode tomar chimarrão.

Enfatiza que a questão da produtividade é melhor. Menciona determinadas características pessoais e diz que, no trabalho presencial, faz muitas atividades e não consegue despachar muito, porque não consegue se concentrar em virtude de telefonemas e do atendimento ao público.

Afirma que, após a implantação do processo eletrônico, passou a ser demandada para a parte de minuta dos juízes e, com o teletrabalho, conseguiu ter uma boa produtividade. Relata que passou muitos anos fazendo atividade-meio (não relacionada à sua atividade principal) porque tinha a característica de atender várias coisas. Então, acha que foi bom tanto para o trabalho, porque consegue ter meta, como em termos pessoais, porque ganhou três horas por dia, por não precisar ir a Porto Alegre. Adita, ainda, que corre menos riscos de acidentes e assaltos. Explana sobre atividades que, antes do trabalho remoto, deixava para fazer só no final de semana e fala que, atualmente, lê e estuda mais, pois ganhou nove horas a mais por semana.

Com relação à rotina de trabalho, relata que ainda está atrapalhada, pois não se considera uma pessoa organizada. Afirma que gosta de fazer muitas coisas e que ainda não conseguiu achar a forma ideal. Fala que sua meta envolve trabalhar sete horas e fazer dez minutas de documentos (ata, despacho, certidão), explicando que, se cumprir a meta em duas horas, nas outras cinco horas terá que trabalhar em outras tarefas, como manter localizadores em dia, não ter questões pendentes e atuar no acervo atrasado. Relata que acorda, às vezes, pensa em trabalhar primeiro para cumprir uma quantia da meta e, depois, só completá-la. Então, às vezes, acorda cedo, trabalha um pouco, faz parte da meta e daí vai fazer suas coisas, vai para a aula. Depois, volta e termina a meta. Ou, às vezes, trabalha no mesmo horário do presencial, das 10 às 18 horas. Comenta que ainda não tem uma forma e que está meio atrapalhada, porque deseja aproveitar todo o tempo. Relata que se sente cansada e que, nos intervalos, está sempre fazendo alguma coisa, não conseguindo ficar parada.

Assevera que, embora não seja cobrada por isso, se sente na obrigação de estar sempre *online*, porque as pessoas lhe demandam bastante. Então, mesmo

tendo cumprido toda a sua meta na parte da manhã, à tarde costuma ficar atenta ao comunicador, ao Pandion e ao *Whatsapp*. Frisa que está sempre com a ideia de que tem que estar disponível.

Acredita que seria mais produtivo se estabelecesse uma rotina fixa com horários e intervalos, invés de ficar com uma rotina variável todos os dias, destacando que ainda não encontrou uma forma boa de aproveitar o tempo. Enfatiza sobre a necessidade de estar online e acha que seria melhor trabalhar só no horário do presencial. Assevera que, às vezes, quer fazer seu trabalho de manhã porque está com a cabeça mais leve. Diz que sempre acaba trabalhando mais e fazendo mais horas do que o acordado.

Expõe que o processo eletrônico tem essa característica de estar sempre aumentando e que também há um acervo de atraso. Refere que, no regime presencial trabalha menos e só durante o seu horário. Menciona também que o trabalho não é tão intenso e concentrado, porque tem a interação com os colegas.

Afirma que não está satisfeita com a sua organização e que precisa chegar a um ponto ideal. Refere que, para a Administração, está bom, pois produz, mas, para si, está meio confuso e precisa organizar melhor sua rotina. Destaca que não é o teletrabalho que lhe incomoda e reconhece que é atrapalhada, asseverando que não deveria trabalhar desse modo.

Esclarece que atua em regime de teletrabalho há três anos, mas apenas em 2019 começou a trabalhar sistematicamente. Explica que, por ser substituta do diretor, que costuma se ausentar muito, sente-se culpada por não estar à disposição. Então, combinou que, apesar de trabalhar remoto por três dias, sempre costuma substituir o diretor, quando ele lhe avisa com antecedência. Pontua que, apenas recentemente, conseguiu fazer os três dias de teletrabalho. Também relata que trabalhou na digitalização dos processos físicos e precisava atuar de modo presencial. Agora que o acervo é 100% digital, consegue ficar mais ausente, pois não tem cargas para advogados e não há mais atendimento.

Resume que, apesar de estar atuando em teletrabalho há três anos, apenas há um ano conseguiu instituir uma rotina de ficar em casa, asseverando que não é todas as semanas que consegue fazer os três dias de teletrabalho.

Quanto ao significado do teletrabalho na sua vida, expõe que a melhor coisa é o ganho de tempo. Explica que trabalha mais feliz de modo presencial, porque tem uma equipe muito boa e gosta muito das suas colegas. Diz que a interação é muito

boa; contudo, é mais produtiva no teletrabalho, em termos de quantidade de processos.

Adita que o maior ganho do trabalho remoto é o tempo com a família, com o cachorro. Também expõe que o teletrabalho é menos cansativo. Refere sentir no seu corpo uma grande diferença quando trabalha de modo presencial ou remoto, afirmando que retorna para casa muito cansada quando se desloca até a sede.

No que se refere às estratégias utilizadas para se adaptar ao teletrabalho em casa, ressalta que ainda está meio atrapalhada. Comenta sobre a demanda de atenção de sua mãe e explica que trabalha no andar de cima da casa para evitar importunações. Menciona várias tentativas de escolha de local. Relata que já tentou trabalhar no quarto da filha que foi morar fora, por ser mais confortável. Porém, por ser mais perto do quarto da sua mãe, acaba tendo interferências frequentes. Então, optou por fazer um espaço no seu quarto, que tem uma janela e uma porta de onde pode enxergar árvores. Esclarece que é bem agradável e que, embora não seja totalmente confortável, também não é ruim. Passa a maior parte do dia nesse espaço e menciona que faz intervalos, nos quais faz alguma atividade doméstica (arruma a cama, dobra roupas, etc.), para não ficar sentada o tempo todo. Às vezes, toma chimarrão com o marido de manhã e trabalha com o *notebook* no colo, apenas na execução de tarefas simples. Novamente, repete que é atrapalhada e diz que também trabalha na sala ou na cozinha, embora, na maior parte do tempo, trabalhe no seu quarto.

No que tange às atividades realizadas, expõe que trabalha na confecção de minutas, mas, no trabalho presencial, costuma fazer mais coisas.

Quanto às principais dificuldades, refere encontrar o ponto ótimo de organização e repetir a rotina. Fala que é muito instável e que, a cada dia, faz de um jeito. Destaca como maior dificuldade cumprir um horário específico e não ficar pensando que está “sempre devendo”. Menciona que sua maior dificuldade é não ter encontrado um equilíbrio.

Relata que não recebeu nenhum treinamento antes de iniciar o trabalho remoto.

Expõe que o próprio programa faz o controle da produção, pois tudo fica registrado. Revela que, embora o programa registre quantas intimações e certidões foram realizadas, tem coisas que não são computadas e que demandam bastante trabalho, como as anotações, por exemplo. Explica que há várias tarefas que o

sistema não registra, mas que a chefia reconhece como realizado. Afirma que o trabalho envolve confiança por parte da chefia, mas também há critérios objetivos registrados pelo sistema. Comenta que o computador contabiliza horários de acesso, mas acredita que seu chefe não fica computando diariamente. Porém, em caso de necessidade, seu chefe tem todos os instrumentos para computar.

Assevera que, geralmente trabalha mais porque tem essa coisa psicológica de parecer que o trabalho nunca termina. Explica que, depois da atuação, o processo físico “sumia” da sua frente, mas o processo eletrônico é muito rápido, porque, ao mesmo tempo, o Juiz, o advogado e o colega estão olhando. Então, você faz uma coisa e acha que o processo acabou, mas logo depois o advogado responde e começa todo o trâmite novamente. Destaca que o processo eletrônico nunca para e menciona a questão da frustração relacionada ao pensamento de que nunca se faz tudo.

Comenta sobre a meta do teletrabalho e afirma que há uma resolução determinando que a produtividade seja maior. Declara que, no regime presencial, não há uma meta estabelecida, pois se trabalha com tanto atraso que sempre se busca estratégias para diminuir essa defasagem. Comenta que o gestor está sempre procurando formas de diminuir o atraso, mas assevera que não tem uma meta fixa no presencial. Pontua que a quantidade de trabalho é variável, conforme a complexidade da tarefa. Explica que faz minutas mais simples e que sua colega faz minutas mais complexas, que demandam mais tempo na execução. Menciona que já pegou processos mais complexos que demandaram mais tempo. Esclarece que, embora exista um quantitativo, a avaliação é qualitativa. Comenta ainda que, por conta do método de trabalho do Magistrado, costumam fazer uma análise minuciosa antes do despacho, buscando sempre dar um destino para o processo. Menciona que esse aspecto qualitativo é muito valorizado pela gestão e que não tem uma meta quantitativa no presencial. Acredita que o trabalho remoto deveria ser realizado nesses mesmos moldes; porém, a resolução determina uma meta quantitativa. Ressalva que o quantitativo é de menor importância e que o principal é o produto, a jurisdição. Ressalva que, caso a produtividade tenha sido menor do que o esperado, pode explicar as razões para o seu chefe. No entanto assevera que, se a produtividade começar a cair, possivelmente haverá alguma forma de sinalização.

Avalia que o teletrabalho não envolve uma carga maior de estresse. Explica que, às vezes, quando tem dificuldade para fazer uma minuta, costuma postergar,

por ser uma característica sua. Também menciona que, eventualmente, no presencial tem que resolver questões que poderiam ter sido solucionadas por outros colegas. Afirma que, em geral, não é uma pessoa estressada. Pontua que o espaço doméstico e o ambiente natural com plantas, passarinhos, flores e seu cachorro propicia menos estresse e a deixa mais tranquila do que no trabalho presencial.

Pretende continuar o teletrabalho e, se possível, gostaria de aumentar para quatro dias, justificando seu desejo com questões de segurança. Convive muito bem com seus colegas de trabalho e se sente bem no presencial, asseverando que não pretende trabalhar cinco dias por semana de forma remota. Destaca que, se um dia, conseguirem alcançar a meta de não ter nenhum processo com mais de 30 dias de atraso, poderia ampliar o regime. Explica que aproveita os dois dias em que faz trabalho presencial para fazer outras atividades em Porto Alegre, como ioga, academia, aula de piano, curso de italiano. E, enquanto estiver fazendo essas atividades, não pode deixar de ir para Porto Alegre. Pretende continuar em teletrabalho e almeja aprender a se organizar melhor, para "não ficar com essa coisa de 'ai, não tá bom assim, não tô organizada, não tô fazendo direito'".

Quanto ao impacto do teletrabalho na sua vida, comenta que a primeira vantagem é o tempo. Ressalta que, atualmente, lê mais e estuda mais. Conta que faz faculdade, mas só cursa duas disciplinas para não sobrecarregar. Consegue estudar porque usa uma parte das nove horas que economiza no deslocamento para o estudo. Assevera que ganhou no aspecto mental por conseguir estudar mais. Também diz que se cansa menos pelo fato de não ir a Porto Alegre, mencionando que se "economiza fisicamente". Destaca que ganhou tempo e disposição. Menciona ganhos econômicos também, embora não tenha mensurado o quanto economiza. Pontua que o impacto é muito positivo.

Com relação às principais diferenças entre trabalho remoto e presencial, explica que o teletrabalho é mais chato, porque é automático. Comenta que tem o costume de fazer muitas coisas e diz que nunca seria um oficial de gabinete, por não ser seu estilo e por não ser atenta a detalhes. Refere que, para fazer uma sentença, tem que ser detalhista e se reconhece como muito objetiva e sintética. Então, por isso faz coisas de despacho simples. Fala que é mais generalista e que, por sorte, seus chefes sempre valorizaram isso. Enfatiza que o trabalho em casa é mais chato, porque precisa fazer a mesma coisa (minuta). Gosta de fazer anotação, de identificar o processo, de ver as coisas que aconteceram de errado e ajeitar, destacando que o

trabalho presencial é mais interessante, porque tem mais características de “fazer de tudo um pouco”. Assevera que o teletrabalho é mais chato, mas tem as outras vantagens relatadas.

Questionada sobre a recomendação do teletrabalho para outros servidores, explana que depende da pessoa. Acredita que, se o servidor é depressivo e mora sozinho, ou se fica sozinho em casa, talvez não seja bom. Tem colegas que não fazem teletrabalho porque querem sair de casa, querem contato com os colegas, querem ir à cafeteria de tarde. Adita que, para pessoas mais velhas, que tem família e que tarefas domésticas, o teletrabalho é bom. Ressalta que o teletrabalho não pode ser aplicado para todos sem distinção e cita o caso de um colega que “se encontrou” no teletrabalho. Acredita que as características das pessoas têm que ser levadas em conta, destacando que, no seu caso, embora tenha problemas de autodisciplina, tem autocobrança.

Quanto às características necessárias para a adaptação ao teletrabalho, relata que, em termos de trabalho, se o servidor for responsável, vai cumprir sua meta. Porém pontua que, em termos pessoais, acha que o teletrabalhador não pode ser depressivo, por conta do trabalho solitário. Acredita que, para uma pessoa que gosta de conversar, o trabalho remoto não é bom. Também menciona como característica necessária saber focar no trabalho, saber instituir limites, ser organizado. Assevera, inclusive, que não tem muitas dessas características, mas consegue se cobrar e realizar o trabalho, embora seja desorganizada.

Nega assédio moral e atitudes discriminatórias ou preconceituosas por estar no teletrabalho.

Quanto às suas expectativas em relação ao trabalho nesse momento, relata frustração com os atrasos processuais. Afirmo que deseja trabalhar, pelo menos, com a meta da corregedoria, que é de 30 dias. Comenta que trabalha há mais de 15 anos na Justiça, sempre com processos parados há mais de 100 dias e afirma que isso é muito frustrante. Adoraria não ter processos nessa situação e, se conseguisse isso, sentir-se-ia melhor. Refere chateação e frustração, pois o atraso é grande e as pessoas são prejudicadas. Cita situações em que o sistema acusa que o jurisdicionado já morreu. Fala que não se sente feliz com isso. Pontua que seu chefe é um estrategista, uma pessoa muito organizada e estudiosa, que está sempre pensando em formas de resolver essas questões. Menciona que, apesar desse sentimento de frustração, a chefia procura consolá-los e motivá-los. Destaca o seu

desejo de, antes da aposentadoria, conseguir trabalhar mais em dia. Espera se aposentar sem levar essa sensação de frustração.

Comenta que acharia importante a Administração visitar a casa do servidor para avaliar se a pessoa está bem, verificar a ergonomia, conversar, levantar dados. Acredita que, para a Administração, o teletrabalho representa uma economia muito grande, pois se economiza água, energia elétrica, papel higiênico e vários serviços demandados pela presença dos servidores. Assevera que a própria Justiça está estimulando o teletrabalho e que a cota foi ampliada, por ser do interesse deles. Pontua que, na sede, existe uma comissão de ergonomia que poderia ser estendida para o teletrabalho. Também fala que se deveria pensar em um auxílio para a instalação da estação de trabalho. Acredita que já existe uma comissão, mas deveria ser mais presente, mais atuante. Refere que a Administração tem uma preocupação com o trabalho remoto, mas não observa nenhum movimento. Destaca que os Gestores deveriam estar fazendo “essas perguntas” com certa frequência, regularidade. Pontua que, se estiverem fazendo, não está sabendo. Afirma que, por conta do processo eletrônico, o trabalho remoto é uma tendência. Também é uma tendência as pessoas escolherem onde querem trabalhar, citando o caso de colegas que trabalham em outras localidades, inclusive no exterior. Acredita que o teletrabalho abriu os horizontes sem prejudicar o jurisdicionado, posto que, se servidor está mais feliz, mais confortável, vai fazer um trabalho melhor.

Afirma que o trabalho remoto é muito positivo. Porém, refere problemas com a socialização e, principalmente, com a questão sindical, no sentido de que os problemas coletivos podem começar a ser vistos como problemas individuais. Nesse sentido, destaca a necessidade de mobilização por parte dos sindicatos e receia que a automatização prejudique a luta por direitos.

#### 4.1.8 Entrevista 8 – Olívia

Olívia tem 29 anos, é casada e não tem filhos. É graduada em Direito e tem especialização em Direito Empresarial. Trabalha na Justiça Federal há cerca de seis anos. Atua em teletrabalho desde 2018.

É lotada em uma Vara da Justiça Federal do Estado do Rio Grande do Sul, mas executa suas atividades laborais no Estado de São Paulo, onde reside com o esposo. Possui renda familiar mensal entre 5 e 15 salários mínimos. Trabalha na

assessoria de Juízes, no período vespertino, geralmente entre 12 e 19 horas, durante cinco a oito horas por dia, em um escritório em sua casa.

Afirma que está satisfeita com o teletrabalho e que esse arranjo favorece a conciliação entre vida pessoal e profissional, bem como facilita a vida da mulher.

Explica que optou pelo regime de trabalho remoto parcial (duas vezes por semana) após terminar seu estágio probatório, por conta da facilidade, da economia de tempo e da qualidade de vida. No entanto, logo após o início do teletrabalho, seu marido foi aprovado para cursar mestrado na Holanda. Então, solicitou teletrabalho no exterior, por motivo de acompanhamento de cônjuge, e o pedido foi deferido pelo Tribunal.

Ficou 1 ano e 3 meses na Holanda em teletrabalho e, após o retorno do casal, o marido foi transferido para São Paulo. Expõe que, na mesma época, saiu uma nova resolução do CNJ autorizando a realização de teletrabalho fora da área de abrangência do Tribunal e o Juiz com quem trabalha autorizou seu trabalho em São Paulo, por já conhecer sua experiência de trabalho remoto.

Explana que está em teletrabalho integral em São Paulo desde janeiro de 2020 e destaca a possibilidade de tentar distribuição para o local. Na Holanda, atuou de forma remota no período de agosto de 2018 a novembro de 2019. Após o retorno ao país, ficou um período trabalhando na sede da Justiça e afirma que estava com saudade do trabalho presencial.

Indagada sobre sua pretensão de retornar ao trabalho presencial, explica que o teletrabalho foi muito vantajoso, pois lhe deu a possibilidade de acompanhar seu marido. Porém assevera que, embora consiga trabalhar normalmente em teletrabalho, sente falta do convívio e da discussão sobre processos e atividades internas.

Fala que, tanto em São Paulo como na Holanda, fez horário de expediente normal. Explica que, dentre as suas atividades, trabalha com urgências e coisas desse tipo. Então, apesar de ter liberdade para realizar suas atividades em outro horário, comprometeu-se a trabalhar em horário de expediente. Desse modo, na Holanda, por conta do fuso horário, trabalhava das 17 horas à meia-noite. Assinala que a experiência foi um pouco desgastante e que o seu rendimento, às vezes, não era tão bom no fim do dia. Pontua que achou necessário trabalhar no mesmo horário para manter o convívio com os colegas, pois é nesse horário que eles estão *online* e que “as coisas acontecem”.

Quanto ao significado do teletrabalho em sua vida hoje, declara que o considera como uma forma de dar mobilidade ao servidor. Pontua que o serviço público é muito fixo e que, embora existam mecanismos de remoção, a mobilidade é reduzida. Também assevera que a vida das pessoas muda e que, às vezes, é necessário remanejar a vida particular, principalmente em relação à família.

Explana que, por não ser servidor público, seu marido tem uma flexibilidade muito maior de escolher empregos em outros lugares. Acrescenta que, na conjuntura atual do mercado de trabalho, o aproveitamento das oportunidades é um imperativo. Comenta, ainda, que não pode restringir o crescimento profissional do esposo, referindo melhores chances de trabalho em São Paulo e a dificuldade de conservação do emprego.

Expõe que a possibilidade de trabalhar em outro lugar para atender a uma necessidade de flexibilidade é importante porque valoriza o servidor, permitindo que ele construa sua vida e não fique “preso” por causa do trabalho. Também acha que o trabalho remoto é bom porque possibilita o gerenciamento do horário, ainda que em alguns dias da semana.

Esclarece que o teletrabalho foi muito bom por conta da flexibilidade de locomoção. No entanto, em relação ao trabalho em si, não observa queda e tampouco aumento significativo de produtividade em relação ao trabalho presencial.

Explica que, quando estava fazendo teletrabalho duas vezes por semana, acabava tendo um foco diferenciado do trabalho presencial. Porém, quando o teletrabalho é integral e torna-se rotina, diz que é muito difícil manter completamente o foco.

Relata que, por conta das interferências, às vezes acaba trabalhando uma carga horária bem maior para poder cumprir sua meta pois, embora esteja sozinha em casa e não tenha filhos, há interrupções e preocupações com a vida doméstica. Nesse sentido afirma que, quando trabalhava de forma remota duas vezes por semana, produzia mais do que em regime integral. Assevera que sua produção permaneceu a mesma do trabalho presencial. Entretanto, às vezes, fica se cobrando internamente porque sente certa dificuldade de concentração em relação às circunstâncias de casa, especialmente em São Paulo.

Expõe que, durante o período na Holanda, também estava estudando para o concurso da Justiça, para analista, e por isso acordava às 7 horas, estudava até meio-dia, almoçava, retomava os estudos até as 17 horas e depois trabalhava até

meia-noite. Menciona que sua rotina ficou muito cansativa e que isso pode ter interferido para que, no fim da noite, estivesse cansada e com rendimento diminuído. Pontua que atualmente, em São Paulo, ainda está em processo de mudança e a casa ainda não está totalmente organizada, o que favorece preocupações e a interferência de questões pessoais. Acredita que conseguirá focar melhor depois que tudo estiver estabelecido.

Expõe que, apesar de cumprir as metas, sente que poderia estar mais concentrada. Refere que talvez seja uma questão de ambiente, de momento, de circunstâncias que acontecem na vida, assinalando que, em São Paulo, sente vontade de voltar a trabalhar presencialmente. Conta que está conversando com alguns colegas para tentar a redistribuição para o TRF3. Pondera que será ótimo se, no futuro, conseguir teletrabalho parcial para trabalhar em casa apenas alguns dias da semana, pois sente um pouco de solidão profissional por conta do regime integral.

Acha bom ter uma rotina mais fora de casa e diz que, por atuar em regime integral, considera o trabalho solitário). Acrescenta, ainda, o fato de ter estado em cidades onde não conhece ninguém. Comenta que na Holanda, relacionou-se somente com o esposo e que, em São Paulo, ainda não fez amizades e não tem um círculo social. Refere que isso contribui para que o trabalho remoto se torne uma experiência solitária em casa. Destaca que sente falta de ter, ao menos, o relacionamento do trabalho.

Quando às estratégias utilizadas para se adaptar ao trabalho remoto, afirma que a criação de um ambiente de trabalho é essencial. Expõe que, na Holanda, não tinha uma boa estrutura em casa, mas tinha uma biblioteca espetacular a dois minutos a pé de casa, onde costumava trabalhar. Menciona que o local tinha internet segura, asseverando sua preocupação com a segurança de dados. Diz que a biblioteca tinha um ambiente bem favorável e uma ergonomia excelente. Comenta que, em São Paulo, o que motivou a escolha do imóvel foi a existência de um escritório. Relata que também adquiriu mais alguns acessórios para trabalhar, pois considera que a ergonomia é essencial e afeta sua produtividade. Também acha importante estar sozinha durante o teletrabalho, referindo que, em casa, não consegue trabalhar com outras pessoas, pois isso afeta a sua produtividade.

Explica sobre a importância de conseguir “enxergar” o seu trabalho. Acha necessário mensurar suas atividades e criou uma planilha. Justifica que realiza muitas tarefas que não são visualizadas em estatísticas, citando como exemplo

tarefas de encaminhamento, análise de jurisprudência, reuniões e conversa com colegas sobre questões do trabalho. Expõe que sentiu a necessidade de registrar todas as suas atividades e que anota exatamente tudo o que aconteceu. Considera importante criar essa meta própria, pois isso dá uma sensação de tranquilidade sobre o que é feito. Adita que, com essa estratégia, seus supervisores ficam tranquilos com o seu trabalho, principalmente em relação ao trabalho a longo prazo. Destaca a importância de que os supervisores percebam que ela realmente está usando o tempo com o trabalho.

Relata que as suas atividades profissionais são as mesmas do trabalho presencial, explicando que trabalha no gabinete e elabora minutas, sentenças, despachos e análise de processos. Pontua que a única atividade do gabinete que não realiza é audiência, que é da responsabilidade de seu colega desde o tempo em que trabalhava presencial. Refere meta mensal de um número específico de minutas simples, complexas e médias, mas assevera que, eventualmente, atua em processos complexos que demandam mais tempo. Por conta disso, às vezes precisa compensar o trabalho em outros dias, o que possivelmente não seria necessário no trabalho presencial. Expõe sobre casos que demandam uma longa pesquisa de jurisprudência, que envolvem matérias inéditas, que possuem muitos documentos para análise e refere “certo desespero pessoal” quando gasta muito tempo apenas com um processo. Enfatiza que sente a necessidade de descrever todas as suas atividades para poder justificar um eventual não cumprimento de meta.

Sobre a questão das metas e produtividade, menciona uma meta do CNJ que estatui prazos para diferentes procedimentos. Também refere reuniões mensais de avaliação e de acompanhamento do trabalho, das quais participa por videoconferência. Explana que, por atuar em uma Vara Civil, o volume de matérias diferentes é muito grande, se comparado a uma Vara Previdenciária, que tem uma esfera limitada de assuntos. Destaca que sua Vara atua na esfera civil, administrativa e saúde, de modo que há uma vasta gama de possibilidades. Relata o aparecimento de matérias desconhecidas e explica que isso reflete na celeridade do trabalho. Também pontua que os magistrados da sua Vara prezam pela análise completa da documentação, o que demanda mais tempo. Por conta dessas especificidades, é muito difícil cumprir os prazos da regulamentação do CNJ. Nesse cenário, refere a criação de estratégias, com observância da ordem cronológica dos processos, respeitadas as preferências legais e as prioridades. Explica que planilha o número

de processos e o número de dias no mês, para mensurar a quantidade de processos que precisaria fazer no dia para alcançar a meta. Ressalva que essa quantia diária é muito difícil de atingir, pois sua Vara abrange processos de assistência à saúde, que costumam ser complexos e envolver urgências. Fala que, quando entra um processo urgente, precisa parar o que está fazendo e “começar outro assunto na cabeça”, destacando que isso afeta o cumprimento das metas. Explana que os juizes com quem trabalha são muito compreensíveis com relação ao cumprimento da meta do CNJ, por conta da característica da Vara e da quantidade de processos. Nesse sentido, assinala que foi estabelecida uma meta individual quantitativa por dia, que é factível. Refere que essa meta é diária e envolve um número específico de processos complexos e de minutas, sendo aferida mensalmente. Destaca que os magistrados nunca exigiram uma produtividade impossível de ser alcançada. Explana sobre reuniões periódicas para criar estratégias de melhoramento e celeridade.

Com relação à meta expõe que, por mais que seja possível ter uma produtividade maior no teletrabalho, isso não é uma garantia. Refere que os gestores deram bastante liberdade para que os teletrabalhadores propusessem uma meta viável que não envolvesse subutilização do tempo. Menciona a sensação de desespero quando há uma meta inalcançável e fala que os servidores conversaram e estabeleceram um número que fosse real e compatível com a realidade do trabalho. Destaca que essa meta é semelhante à do trabalho presencial.

Com relação aos principais benefícios do teletrabalho, cita a flexibilidade de local e de horário, embora voluntariamente prefira trabalhar no horário de expediente. Comenta sobre tentativas de implementação de estratégias de valorização do servidor que não foram aceitas. Pontua que o trabalho remoto é um arranjo visto como benéfico, tanto para Administração como para o servidor, uma vez que valoriza o servidor e o seu tempo.

Refere que, nesse regime, dedica-se a mesma quantidade de tempo e de energia, mas há um ganho com relação ao tempo de deslocamento e à possibilidade de organização diferenciada da vida e dos horários. Considera que o teletrabalho é uma forma de valorização do servidor que gera mais motivação para o cumprimento de tarefas e metas. Destaca a necessidade de um grupo de trabalho uníssono, em que todos estejam empenhados, e menciona que sua equipe é muito boa e bastante empenhada, o que motiva o cumprimento das metas.

Expõe que se sente incentivada a fazer uma sentença melhor quando recebe um elogio ao seu trabalho, referindo que esses pequenos detalhes de valorização do servidor ajudam a melhorar o trabalho da Justiça. Nesse sentido, destaca que trabalho remoto serviu como uma forma de valorização que reflete na motivação para o cumprimento das metas estabelecidas pela Justiça.

Quanto às dificuldades encontradas no exercício do teletrabalho, refere estar fora do ambiente de trabalho e não ter convívio com os colegas. Sente falta da interação com a sua equipe de trabalho. Acha essa modalidade um pouco solitária, asseverando que essa percepção pode ser resultado do longo tempo de atuação em trabalho remoto. Acredita que não teria esse problema se fizesse um teletrabalho mesclado, assim como a maioria dos seus colegas. Menciona ainda a dificuldade de se concentrar e de separar o trabalho da sua vida pessoal. Explica que a realização de trabalho presencial facilita a desconexão entre trabalho e vida privada, destacando que é mais difícil fazer essa desvinculação em casa, por conta dos afazeres domésticos.

Relata que a mistura entre trabalho e vida pessoal, às vezes, compromete um pouco o foco, demandando uma energia maior para a realização da meta. Explica que é nesse sentido que, eventualmente, acaba trabalhando um pouco a mais, pois reconhece que trabalhou com menos concentração em parte do tempo; entretanto, esclarece que a necessidade de trabalhar mais para compensar não acontece todos os dias, ressaltando que o cuidado com a ergonomia do seu escritório facilita a concentração.

Declara não ter recebido nenhum treinamento antes de iniciar as atividades em teletrabalho, referindo que houve apenas a adaptação do seu *notebook* e a instalação de programas. Menciona que a Administração promoveu algumas reuniões e conversas com os servidores do teletrabalho, das quais não participou por estar realizando o teletrabalho no exterior.

Expõe que, na maior parte do tempo, costuma executar as atividades laborais dentro do seu escritório, ressaltando que, atualmente, tem realizado suas tarefas em outros locais também, pois sua cadeira está no conserto.

Questionada sobre a organização das atividades em teletrabalho e sobre a utilização de alguma estratégia especial, menciona sua necessidade de planilhar e visualizar suas atividades, a fim de conseguir transformar isso em números de metas. Comenta que, no trabalho presencial, tem que cumprir a carga horária e não há

metas. Destaca a dificuldade de estabelecer uma meta quando houve a implantação do teletrabalho na sua Vara, pois é muito difícil mensurar o trabalho e visualizá-lo em números. Nesse sentido, comenta que conseguir planilhar exatamente todas as suas atividades lhe permitiu dividir o seu objetivo pela sua carga horária. Assevera que, embora o resultado não seja um número exato, permite-lhe avaliar o que é excelente, o que é factível e o que é insuficiente. Dessa forma, afirma que consegue enxergar quando precisa trabalhar mais ou quando já está suficiente.

Avalia que não sente estresse em relação ao teletrabalho, pontuando que o juiz com quem trabalha é muito tranquilo e compreende a situação do servidor. Destaca que nunca houve exigência de metas absurdas, referindo que a gestão conhece o trabalho da equipe e a sua produtividade, bem como reconhece que estão trabalhando. Apesar das metas, não se sente pressionada. Eventualmente, refere apenas uma pressão pessoal para cumprir sua meta diária. Comenta que nunca sentiu estresse no regime remoto e nem no presencial. Acredita que o estresse envolveria metas intangíveis, como já ouviu outras pessoas falarem.

Nota que atualmente o maior impacto do teletrabalho em sua vida é o fato de poder estar em São Paulo, junto com o seu marido. Refere que o maior benefício dessa modalidade é conseguir conciliar sua vida particular com a profissional. Enfatiza que a mobilidade é o maior impacto do teletrabalho em sua vida.

Comenta que seu marido tem o sonho de crescimento em São Paulo e que, se não tivesse conseguido teletrabalho, teria que encontrar outras alternativas profissionais, citando a possibilidade de uma licença para tratar de assuntos particulares. Refere que cogitou a possibilidade de exoneração, destacando que o afastamento do servidor também traz prejuízo para a Administração. Expõe que a possibilidade de conciliar o seu emprego com o crescimento profissional do esposo é a maior vantagem profissional do teletrabalho.

Explica que esse arranjo ainda não é tão frequente e que foi muito difícil conseguir teletrabalho no exterior. Destaca que o trabalho remoto é uma excelente vantagem, tendo em vista a solidez do serviço público. Pontua que essa modalidade é a alternativa atual mais atrativa para trazer mobilidade e que a Administração deveria considerar que a vida do servidor também muda, explicando que muitos servidores se exoneram por conta das mudanças de vida.

Quanto às diferenças entre a modalidade remota e presencial, comenta que faz as mesmas atividades, tem a mesma carga horária, trabalha no mesmo período

e resultado é igual, asseverando que a diferença é que precisa ter um controle e uma organização maior do seu tempo para conseguir cumprir as metas.

Aconselharia outros servidores a aderirem ao teletrabalho, pois acha vantajoso para o servidor e para a Administração. Refere redução de custos organizacionais com ar-condicionado, computador, energia. Também menciona que o bem-estar do servidor reflete na motivação e na qualidade do serviço.

Expõe que, na Administração, não existe a ideia da meritocracia e do progresso na carreira conforme seus méritos, o que gera a necessidade de se valorizar o servidor de outra forma. Menciona que esse arranjo é uma forma motivação no trabalho. Destaca também que incentivaria o teletrabalho porque é benéfico para a vida pessoal em termos de economia de tempo, assinalando que poucas pessoas moram perto do trabalho. Ressalva que sua única restrição é com o teletrabalho no longo prazo e que, se pudesse escolher, adotaria um regime mesclado (presencial e remoto).

Quanto às características necessárias para se adaptar ao teletrabalho, indica a organização para o cumprimento de metas. No teletrabalho, tem que organizar o tempo, ter uma concentração maior e estar habituado a trabalhar sozinho. Também precisa de autocontrole para conseguir separar o tempo necessário para trabalhar.

No que tange às principais mudanças geradas pelo teletrabalho em sua vida, refere mudanças de hábitos e diz que, agora, almoça junto com o marido – uma mudança importante, pois antes só compartilhavam a refeição aos finais de semana. Destaca também o tempo que economiza com deslocamento e que pode ser gasto com outras atividades. Explica que ganha uma hora no final do expediente, o que lhe dá mais energia para outras ocupações. Refere que essa economia de tempo, bem como a possibilidade de mudança para Holanda e São Paulo, tem um impacto relevante para ela.

Comenta que nunca foi vítima de assédio moral no teletrabalho. Com relação a atitudes discriminatórias ou preconceituosas, explica que o preconceito é implícito, pois o teletrabalho ainda é visto por muita gente como um privilégio. Comenta que os colegas de trabalho lhe incentivaram a fazer teletrabalho na Holanda, mas pontua que essa modalidade ainda é vista como um benefício, especialmente pelos servidores que não podem adotar esse regime (a exemplo de servidores que exercem cargo de direção). Refere que isso acontecia mais no início da implantação do trabalho remoto e afirma que, atualmente, há uma visão diferente. Comenta sobre

a resistência inicial à implementação do teletrabalho por gestores que valorizavam o contato pessoal com servidores. Expõe sobre sua experiência na Holanda, comentando que, às vezes, sentia-se pressionada para produzir mais por ter esse sentimento interno de estar sendo beneficiada pelo trabalho remoto. Ressalva que, de forma verbal e expressa, nunca sofreu nenhuma discriminação.

Quanto aos sentimentos e expectativas em relação ao futuro profissional, explica que seu objetivo de vida sempre foi trabalhar na Justiça Federal e que é muito feliz com o que faz. Menciona que ficou muito feliz com a oportunidade de trabalhar no gabinete, porque gosta de estudar coisas diferentes por ser curiosa. Declara que seu cargo é de técnica e que tem muita vontade de ter um cargo de nível superior, pois o trabalho do analista e do oficial de gabinete é equivalente. Destaca que não há diferença na função de técnica e de analista e pontua que deseja crescer e receber um salário maior. Expõe que fez o concurso de analista e foi aprovada, mas não sabe se será chamada. Não tem pretensão de cargo de magistratura, por conta da família, referindo que um concurso mais graduado, possivelmente, implicaria em morar em uma cidade do interior e seria incompatível com o emprego do marido.

Afirma que está muito feliz com seu trabalho e que não precisa ganhar mais por *status*. Adita que consegue ter uma vida boa e que um cargo de magistrado exige mais dedicação e responsabilidade. Cogita a possibilidade de cursar mestrado e refere vontade de trabalhar em outras matérias. Considera que seu ambiente de trabalho é muito bom.

Finaliza expondo que tem colegas que moram em outras cidades longe de Porto Alegre (Viamão, Novo Hamburgo) e atuam em teletrabalho. Relata que a Administração tem evoluído bastante e tem mudado a cultura em relação ao teletrabalho. Menciona a nova resolução do CNJ e a preocupação com a valorização do servidor.

Explica que o teletrabalho é benéfico para a Administração, pois evita a exoneração de servidores qualificados. Além disso, pontua que a reposição de um servidor com experiência tende a demorar. Relata ter conversado com seu gestor sobre o pedido de redistribuição, mas ele lhe pediu que ficasse mais um tempo em teletrabalho, pois assim ela poderia certificar-se do plano de mudança e a Administração evitaria a perda de um servidor. Nesse sentido, destaca que o teletrabalho envolve benefícios mútuos.

#### 4.1.9 Entrevista 9 – Alice

Alice tem 55 anos, é casada, tem dois filhos e mora no estado do Rio Grande do Sul. Sua renda familiar mensal é de 5 a 15 salários mínimos. Trabalha na Justiça Federal há 21 anos e atua em regime parcial de teletrabalho há aproximadamente dois anos. É formada em Psicologia e em Direito e tem especialização em Direito Público. Trabalha com execuções de título extrajudicial, desenvolvendo as mesmas atividades profissionais no teletrabalho e no trabalho presencial.

Atua de forma remota três vezes por semana, principalmente no período da tarde, durante cinco a oito horas, em uma estação de trabalho montada na varanda de seu apartamento. Nos outros dois dias da semana, trabalha na sede da Justiça Federal.

Considera-se satisfeita com o teletrabalho. Pontua que esse arranjo favorece a conciliação entre vida pessoal e profissional, bem como facilita a vida da mulher.

Expõe que o regime de teletrabalho, mais do que uma escolha, foi uma oportunidade de melhorar sua qualidade de trabalho por conta do deslocamento, pois mora em Novo Hamburgo e trabalha em Porto Alegre. Conta que atua em regime remoto três dias por semana (segundas, quartas e sextas-feiras) e trabalha de modo presencial nos outros dias.

Aderiu ao novo arranjo há aproximadamente dois anos, referindo que o teletrabalho significa, principalmente, maior qualidade de vida. Também menciona a questão do deslocamento; porém, ressalva o inconveniente do afastamento do ambiente de trabalho. Explica que até gostaria de fazer mais um dia, mas existe uma divisão e uma quantidade mínima estabelecidos pela Gestão.

Explana que, quando foram definidos os dias de trabalho presencial, ainda existiam muitos processos físicos, mas, atualmente, todos os processos estão digitalizados. Conta que, desde o início, trabalha presencial duas vezes por semana e assevera que ainda existe uma preocupação muito grande do administrador em ter controle sobre o trabalho do servidor.

Com relação às estratégias usadas para se adaptar ao teletrabalho, esclarece que pode trabalhar em qualquer horário, desde que cumpra suas metas. Porém, percebeu que a Administração prefere que esteja disponível durante o horário de trabalho. Por conta disso, atua no horário de trabalho presencial, eventualmente

trabalhando um pouco além para cumprir sua meta. Refere que é comum ser demandada no horário de trabalho.

Quanto ao local da casa em que executa as atividades, explica que tem uma sacada fechada, onde adaptou o essencial do trabalho (duas telas, uma cadeira muito confortável, uma bancada). Comenta que montou uma estação de trabalho em casa e destaca que tem uma internet muito boa. Expõe que não costuma ter interferência durante o trabalho, pois não tem filhos pequenos e geralmente não tem pessoas em casa enquanto está trabalhando.

Sobre as atividades desenvolvidas, explica que realiza as mesmas do regime presencial. Conta que é responsável por uma parte dos processos, que são as execuções de título extrajudicial. Menciona a questão das metas, explicando que, no início, havia uma quantificação. Depois, com o passar do tempo, criaram-se metas no sentido mais generalizado, a partir de uma visão mais ampla do processo.

Sobre a questão da produtividade e das metas, relata que não há diferença entre trabalho remoto e presencial por conta de uma visão mais ampla sobre o trabalho que se estende a todos, e não só aos teletrabalhadores.

Destaca como benefícios principais a questão de ter mais tranquilidade no trabalho, por não ter que se deslocar até Porto Alegre. Expõe que, considerando ida e volta, economiza ao menos três horas por dia. Além disso, pontua o risco da estrada todos os dias da semana. Assinala que, economicamente, não é vantajoso, por conta da manutenção da sua estação de trabalho, que envolve ar-condicionado e internet.

Apesar dos benefícios, considera que o teletrabalho não se encaixa para todas as pessoas, asseverando que existe um perfil que se dá bem no teletrabalho, enquanto outros não se adaptam. Comenta que há pessoas que necessitam do convívio social. Também refere repercussões do teletrabalho na vida do servidor e não percebe preocupação institucional quanto às implicações prejudiciais sobre a saúde do teletrabalhador. Esclarece que a organização não fica avaliando a situação de trabalho em termos ergonômicos. Menciona que o trabalho remoto favorece a instituição, principalmente em termos de economia e de diminuição de custos. Assinala que não existe um acompanhamento do servidor e que nunca foi chamada para falar sobre o teletrabalho de modo específico.

Questionada sobre qual seria o perfil adequado ao teletrabalho, expõe que o servidor precisa ter comprometimento e características de organização e controle. Comenta que, se pessoa não tem organização no trabalho, fica complicado atuar em

teletrabalho. Fala que a forma encontrada para se organizar melhor foi manter sempre o mesmo horário de trabalho. Considera que a efetividade do teletrabalho fica complicada quando não existe organização e controle do tempo.

Pontua que não observa dificuldades na execução do teletrabalho, a não ser a falta de estrutura adequada à execução das atividades. Salaria a necessidade de uma estação de trabalho e de internet de qualidade. Esclarece que não observa dificuldade quanto ao sistema, pois é o mesmo em casa ou na sede do trabalho. Refere que, no caso de dúvidas, tem a opção de contato direto pelo *Messenger*. Fala que, em termos de desenvolvimento do trabalho, não nota nenhuma dificuldade.

Comenta que não recebeu nenhum tipo de treinamento antes de iniciar as atividades de teletrabalho.

Questionada sobre a existência de uma organização diferenciada quanto ao trabalho remoto e presencial, refere reuniões mensais para esclarecimento de dúvidas e repasse de informações sobre o andamento estatístico dos processos. Expõe que seguem um fluxo de metas e localizadores (um tipo de cronograma).

Avalia que não percebe estresse no teletrabalho, notando apenas certa pressão, que é natural, inclusive no presencial. Pontua que existe uma preferência velada pela disponibilidade do servidor em horário de trabalho.

Pretende continuar no teletrabalho, por conta dos benefícios. Porém, declara que não sabe como seria se morasse perto do trabalho, pois a sua grande vantagem é a questão do deslocamento, uma vez que deixa de percorrer 100 km por dia.

Comenta que, se pudesse, aumentaria pelo menos mais um dia de trabalho remoto, destacando que não faria regime integral por prezar muito o convívio com os colegas. Ressalta que sua equipe de trabalho é muito boa e que a Vara atual foi um dos melhores lugares em que já trabalhou, em termos de convivência e de relacionamento humano. Também destaca que a direção valoriza a questão das relações pessoais e que não há problemas de relacionamento entre os colegas. Expõe que, no formato atual, encontra todos os colegas quando trabalha na sede. Comenta sobre servidores que atuam em teletrabalho em sua Vara.

Refere que o teletrabalho impacta a sua vida positivamente porque colocou limites, parâmetros. Afirma que se sente confortável no desempenho do seu trabalho e acredita que sua produtividade aumentou bastante.

Explana que ainda existe uma visão de que o trabalho remoto é uma concessão e um benefício muito grande para o servidor. Assevera que não

compartilha dessa percepção e fala sobre a falta de acompanhamento do servidor em termos de saúde. Expõe que tenta cuidar da sua saúde e que desde o início procurou providenciar um local de trabalho adequado, em termos ergonômicos, para que pudesse trabalhar tranquilamente. No início acabava trabalhando mais do que o necessário, como uma espécie de compensação pelo benefício que estava recebendo. Porém, com o tempo, essa questão foi se acomodando.

Quanto às principais diferenças entre o trabalho presencial e o trabalho remoto, comenta que o trabalho é via sistema, pontuando diferenças externas.

Indagada se aconselharia outros servidores a aderirem ao regime de teletrabalho, responde que existem pessoas que se adaptam muito bem, enquanto outras não vão se adaptar, vão achar chato, vão perder o convívio, referindo que os ambientes são muito diferentes. Explica que, no seu caso, concentra-se mais por não ter interferências e distrações em casa. Porém, assevera que, não faria teletrabalho se tivesse um bebê ou um filho pequeno, pois, ao contrário do que todas as pessoas pensam, haveria dificuldade por conta da necessidade de trabalhar e de cuidar da criança. Salienta que o teletrabalho depende muito do ambiente doméstico e ressalta que, no seu caso, seus filhos adultos não ficam em casa e não lhe incomodam, pois sabem que está trabalhando. Afirma que um ambiente propício favorece a qualidade e a produtividade do trabalho.

Considera que as principais mudanças geradas pelo teletrabalho envolvem a saúde física e mental, por estar se deslocando, no mínimo, 300 km a menos por semana. Questionada sobre ter notado melhoras na saúde, explica que nunca teve uma saúde ruim, mas com a idade apresentou alguns problemas articulares. Refere problemas no joelho e no quadril, tendinose e bursite e acredita que, se ainda estivesse dirigindo todos os dias na estrada, estaria pior.

Expõe que nunca foi vítima de assédio no teletrabalho. Com relação a atitudes discriminatórias ou preconceituosas, menciona questões muito sutis nas entrelinhas, como brincadeiras e indiretas, no sentido de que o teletrabalho envolve um benefício, um ganho.

Quanto aos sentimentos e expectativas em relação ao teu futuro profissional, pontua que perdeu a possibilidade de aposentadoria pela lei antiga, por uma diferença de oito meses; provavelmente, terá que trabalhar mais um ano e meio para complementar o tempo, de acordo com a regra de transição. Menciona que sua ideia é continuar trabalhando por mais tempo. Explica que é maquiadora profissional e se

dedica a essa atividade nas horas vagas. Menciona que fez o curso de maquiagem já pensando nessa fase de transição para a aposentadoria, referindo que a atividade é algo muito tranquilo e leve, que lhe tira um pouco do trabalho.

#### 4.2 PROCESSO DE ANÁLISE DE CONTEÚDO

Conforme a metodologia da análise de conteúdo (BARDIN, 2006), o conteúdo das entrevistas foi organizado em cinco categorias (sentidos do teletrabalho; satisfação profissional e produtividade; socialização; administração do tempo; qualidade de vida e saúde). O critério de categorização buscou captar o sentido expressivo dos participantes da pesquisa. Assim, para avaliar as relações entre subjetividade e teletrabalho, cada categoria está relacionada a evidências do impacto do trabalho remoto, sempre segundo a percepção subjetiva das pessoas entrevistadas.

Por conseguinte, os resultados obtidos com esta categorização devem seguir uma interpretação dialógica, de modo que os elementos atribuídos são temas que, por vezes, se cruzam nos sentidos subjetivos atribuídos ao teletrabalho e são valores de referência para analisar modelos de comportamento presentes nos discursos, que se integram por meio de relações sociais. O QUADRO 4 apresenta as principais categorias identificadas.

QUADRO 4 – CATEGORIAS DAS PROPRIEDADES DO TELETRABALHO

(início)

Entrevistado(a)	Sentidos do teletrabalho	Satisfação profissional e produtividade	Socialização	Administração do tempo	Qualidade de vida e saúde
Aurora	Teletrabalho representa a liberdade e paz. Sente-se mais livre. Liberdade.	Trabalha-se muito mais no teletrabalho do que no trabalho presencial.	Não trabalha com atendimento ao público e não tem tanta necessidade de interação com os colegas. Refere que o trabalho é mais individual.	Desacelerou seu ritmo de trabalho, mas tem que ter rotina e disciplina.	Teletrabalho é qualidade de vida. Sem situações e pessoas que desagradam e geram estresse.
Cecilia	A administração nota que a produtividade aumenta muito. Reconhecimento.	Afirma que a produtividade é muito grande e que não tem problema com aumento das metas, mas essa exigência de meta não deveria existir. Este aumento de metas dá a impressão de que o trabalho remoto é uma vantagem e de que o servidor está sendo beneficiado. Refere que não acha justo esse aumento, pois acha que a exigência deveria ser igual para trabalho remoto e presencial.	Interação com colegas comprometia produtividade.	Muita rotina e disciplina para não se perder nas metas. Às vezes, esquece-se de ir ao banheiro. Trabalha nos finais de semana, eventualmente	Trabalha-se muito mais no teletrabalho do que no trabalho presencial. Porém, a saúde melhorou por conta do exercício físico.
Beatriz	O teletrabalho tem prós e contras. As pessoas têm ilusão de que, no teletrabalho, trabalha-se menos. Contradições.	Teletrabalhadores têm até certa "punição", pois tem que render 10% a mais. Foi uma "libertação" no começo, mas com o tempo mais escraviza que liberta.	Gosta mais de socializar e o convívio social faz falta.	Acabou extrapolando os horários e misturando tudo.	Ficava o tempo todo alerta. Comprometimento da saúde.
Amadeo	Teletrabalho remete à economia de tempo e de recurso e também à liberdade.	Existem metas de produtividade, mas não são absolutas.	Reconhece que a interação com os colegas facilita a execução do trabalho. Refere falta do convívio e das amizades no trabalho.	Tenta manter uma rotina de horário semelhante ao trabalho presencial, com pequenas variações. Destaca importância do bom gerenciamento do tempo.	Reconhece que os 2 dias de teletrabalho conferem mais tempo disponível. Classifica que tem boa qualidade de vida no momento.
Joaquim	Teletrabalho é bem positivo, desde que não haja extremos. Necessidade de uso adequado do teletrabalho, de flexibilidade e de equilíbrio. Necessidade de manter a visão da casa como um lar.	Produtividade é maior, embora a mensuração de metas seja mais difícil. Considera-se mais a produção mensal, a diminuição dos processos atrasados e a observação dos prazos. Necessidade de autodisciplina.	Reconhece perda do contato físico como problema no teletrabalho e destaca sua necessidade de manter uma relação de coleguismo e de amizade no ambiente de trabalho.	Tenta manter rotina de trabalho entre 10h30min e 20 horas, com intervalos. Refere necessidade de equilíbrio e de autocontrole em relação à jornada. Destina processos mais complexos ao presencial e mais simples ao teletrabalho.	Sente-se mais leve e relaxado, por conta do maior convívio familiar.
Alfredo	É um trabalho mais cômodo, sem interferência, mas não implica não trabalhar.	A produtividade exigida é a mesma do trabalho presencial, mas trabalha-se mais no teletrabalho.	Questão da convivência com os colegas de trabalho é uma dificuldade do teletrabalho. Desafio do compartilhamento das informações e da comunicação entre a equipe.	Trabalha no mesmo horário do trabalho presencial. Tem como estratégia planejar a semana com antecedência e definir previamente os processos que serão feitos no teletrabalho.	Houve melhora na saúde.

(conclusão)

Entrevistado(a)	Sentidos do teletrabalho	Satisfação profissional e produtividade	Socialização	Administração do tempo	Qualidade de vida e saúde
Laura	Representa ganho de tempo, economia de recursos e aumento da produtividade.	Produtividade é maior no teletrabalho, por conta da diminuição das interferências e da ausência de atendimento ao público.	Trabalha mais feliz no presencial por causa da interação com os colegas de trabalho.	Dificuldade para estabelecer uma rotina. Acaba sempre trabalhando a mais do que foi combinado.	Espaço doméstico propicia menos estresse e a deixa mais tranquila do que no trabalho presencial. Refere "economia física" e ganhos no aspecto mental. Por outro lado, refere contínua autocobrança.
Olivia	Teletrabalho é uma forma de dar mobilidade ao servidor e de responder às mudanças que surgem em sua vida. Também é uma forma de valorização do servidor, que acaba promovendo motivação para o trabalho.	Refere existência de metas factíveis. Mantém a mesma produtividade do trabalho presencial. Porém, observa diferenças de produtividade no regime de teletrabalho parcial e integral. Em regime integral, há necessidade de trabalhar mais para manter as metas. Destaca cuidados com ergonomia.	Sente falta do convívio com os colegas. Desejo de voltar a trabalhar de modo presencial. Refere solidão profissional.	Costuma trabalhar no mesmo horário do trabalho presencial. Necessidade de planilhar todas as atividades realizadas.	E uma forma de valorização do servidor que gera mais motivação para o cumprimento das tarefas. Nega estresse.
Alice	Oportunidade de melhorar sua qualidade de vida por conta da desnecessidade de deslocamento.	Refere metas mais gerais que não são superiores às do trabalho presencial.	Preza convívio com colegas e não faria regime integral.	Trabalha no mesmo horário do trabalho presencial. Necessidade de organização e controle do tempo.	Problemas de saúde poderiam estar pior se estivesse dirigindo 100 km por dia, 3 vezes por semana.

Fonte: a autora (2020).

#### 4.2.1 Sentidos do teletrabalho

O trabalho constitui um dos valores fundamentais do ser humano e exerce importante papel com vista à sua autorrealização, bem como contribui para o desenvolvimento de sua identidade. Desse modo, o estudo sobre o trabalho envolve compreender o seu sentido, que abrange, além de um caráter histórico, a prática de uma atividade. No caso dos entrevistados, nota-se que o teletrabalho assumiu sentidos singulares, variáveis conforme a história vivenciada no trabalho e outros aspectos que repercutem na subjetividade, como a as condições de vida, circunstâncias pessoais, familiares e sociais de cada servidor.

Para Aurora, o teletrabalho significa liberdade e paz, haja vista a sua maior autonomia diante da flexibilidade de horários e a diminuição do estresse decorrente da baixa interação social. Essa percepção condiz com a pesquisa de Costa (2007), que aponta para a possibilidade do teletrabalho e transforma o trabalho de "um lugar para ir" em uma atividade que pode ser feita a qualquer hora e em qualquer lugar. Mais do que isso, ele impacta o sentido e o significado do trabalho, pois os indivíduos podem trabalhar em qualquer lugar e a qualquer momento.

No caso de Cecília, o teletrabalho assume a conotação de reconhecimento, uma vez que propicia um aumento de produtividade notado pela Administração. Além disso, o teletrabalho também abrange o sentido de autonomia e flexibilidade. A posição de teletrabalhador parece reforçar sua identidade de profissional como sujeito competente, autônomo e comprometido com as práticas organizacionais, conforme Hülse e Olivo (2015).

Beatriz associa o teletrabalho a uma série de contradições, ao salientar seus prós e contras e ressaltar que esse arranjo laborativo cria a falsa impressão de envolver menos trabalho. Além disso, ao longo da experiência, a conotação do trabalho mudou de libertação para escravidão. Nesse sentido, a expressão da servidora não retém todas as contradições que a situação do teletrabalho envolve e revela em sua condição atual de ex-teletrabalhadora. Por um lado, cria-se uma identidade profissional aliada aos interesses organizacionais; por outro, a experiência laboral faz um movimento de alteração no sentido com a desidentificação com os ideais organizacionais.

Para Amadeo, o teletrabalho remete à economia de tempo e de recurso e também à liberdade. Considera esse arranjo como uma espécie de ferramenta destinada a favorecer o servidor e também a instituição.

Joaquim entende que o teletrabalho significa trabalhar, prestar um serviço no ambiente doméstico. Destaca que esse arranjo é bem positivo, desde que seja usado de forma adequada. Refere a necessidade de flexibilidade e de equilíbrio, a fim de que os excessos não comprometam a visão da sua casa como um lar.

Para Alfredo o trabalho remoto é mais cômodo, mas não implica em não trabalhar. Assevera que, embora tenha a comodidade de não sair de casa, precisa trabalhar da mesma forma, pontuando que executa as mesmas atividades e faz o mesmo horário do trabalho presencial. Considera que a única diferença é que utiliza o seu próprio computador, e não o da Justiça.

No caso de Laura, o trabalho remoto representa ganho de tempo, economia de recursos e aumento da produtividade.

Para Olívia, o teletrabalho é uma forma de dar mobilidade ao servidor e de responder às mudanças que surgem em sua vida. Também é uma forma de valorização do trabalhador, que acaba promovendo motivação para o trabalho.

De acordo com Alice, o teletrabalho envolve uma oportunidade de melhorar sua qualidade de vida, por conta da desnecessidade de deslocamento. Refere economia de tempo de percurso, bem como menor exposição a riscos do trânsito.

#### 4.2.2 Satisfação profissional e produtividade

Com relação à satisfação profissional, parte-se do pressuposto de que a sensação de gratidão tem uma relação direta com a elevação da produtividade do trabalhador. Esta categoria está relacionada a informações sobre a relação entre satisfação e produtividade com que corroboram muitos autores (ANDRADE, 2015; HÜLSE; OLIVO, 2015; LIMA, 2018; RAFALSKI; PEREIRA JUNIOR; CAETANO, 2009; ROCHA; AMADOR, 2018 ROHM; LOPES, 2015).

Para avaliar o efeito do teletrabalho, revelando algumas evidências nos discursos em cada entrevistado, o fator da efetividade e satisfação laboral é identificado como conseguir atingir as metas. Assim, os entrevistados têm percepções variadas conforme se expressam no momento da entrevista.

Aurora entende que o teletrabalho aumenta a produtividade por conta da exigência de metas superiores, embora as considere injustas. Quanto à satisfação profissional, a servidora afirma estar satisfeita com o novo arranjo pois, além da flexibilidade, refere diminuição das situações de estresse relacionadas à interação social. Nesse sentido, o que seria um dos elementos básicos de satisfação para o servidor – o desempenho do trabalhador – é contraditoriamente visto como uma exigência injusta, uma vez que se reveste de uma cobrança maior de metas, que inexistia anteriormente em sua rotina de trabalho.

Cecília, por sua vez, refere aumento substancial em sua produtividade. Salienta que é fácil cumprir a meta de 10% a mais, porém acha desnecessária essa exigência. Com relação à satisfação, também se mostra animada com o teletrabalho pois, além de exercer um cargo de supervisão, também tem seu rendimento reconhecido pela Direção. Assim, através de um processo cada vez mais intenso de identificação do servidor com o trabalho, aumenta-se a adesão aos ideais e valores da organização do trabalho.

Beatriz entende que, dependendo das circunstâncias, o teletrabalho pode implicar em maior ou menor produtividade. Em sua experiência pessoal, o teletrabalho significou uma libertação no início e uma escravidão mais ao final, pois,

para atender as exigências de produtividade, acabava ficando o tempo todo em alerta, chegando a trabalhar durante a madrugada.

No caso de Beatriz, o trabalho presencial rende mais, pois possibilita melhor concentração e possibilidade de troca com os colegas. A servidora ressaltou que, por ser mulher, ficar em casa o dia todo acabava gerando uma sobrecarga de tarefas domésticas e profissionais. Para Clot (2007), a dimensão social do trabalho se faz presente na própria realização da atividade de trabalho, que é bem diferente da tarefa prescrita. Desse modo, a satisfação profissional de Beatriz é maior no trabalho presencial do que na modalidade remota.

Amadeo revela que há metas objetivas de produtividade, mas não são absolutas. Menciona que a meta é semelhante à do trabalho presencial, mas nem sempre é possível cumpri-la, pois há processos e demandas que comprometem mais tempo do que outras. Refere a Resolução que regulamenta o teletrabalho e exige uma produção maior do que no trabalho presencial; porém, assevera que é muito difícil mensurar isso em termos de relatório de minutas, devido à duração do trabalho conforme a especificidade do processo. Declara satisfação profissional com o teletrabalho parcial.

Para Joaquim, sua produtividade no teletrabalho é maior, embora a mensuração objetiva de metas seja mais difícil e considere-se mais a produção mensal, a diminuição dos processos atrasados e a observação dos prazos. Destaca a necessidade de autodisciplina e a possibilidade de variação do rendimento por conta da complexidade das tarefas. Indica satisfação profissional com o regime parcial de teletrabalho.

De acordo com Alfredo trabalha-se mais no teletrabalho, embora a produtividade exigida seja a mesma do trabalho presencial. Menciona a necessidade de relatórios diários sobre as atividades desenvolvidas em teletrabalho, com especificações sobre o número de processos, a matéria e as atividades executadas. Mostra-se satisfeito com o teletrabalho em regime parcial.

No caso de Laura a produtividade é maior no teletrabalho, devido à diminuição das interferências e da ausência de atendimento ao público. Trabalha mais diretamente com a atividade fim quando está em trabalho remoto. Menciona que está muito satisfeita com o teletrabalho, ao mesmo tempo em que refere autocobrança e dificuldade no estabelecimento de uma rotina de trabalho em termos de espaço e horário.

Para Olívia o teletrabalho tem metas factíveis, que tornam a produtividade semelhante à do trabalho presencial. No entanto, observa diferenças de produtividade no regime de teletrabalho parcial e integral. No regime integral, por conta das distrações domésticas e da dificuldade em manter o foco, é necessário trabalhar mais para manter o cumprimento das metas.

Já para Alice, no início da implantação do teletrabalho havia uma quantificação. Depois, com o passar do tempo, criaram-se metas mais generalizadas, a partir de uma visão mais ampla do processo, que não são superiores às do trabalho presencial.

#### 4.2.3 Socialização

A necessidade de pertencimento a um grupo ou classe social faz parte do sentir-se útil e partícipe da sociedade e da cidadania. Para González Rey (2010), a socialização é um processo que ocorre por meio da construção e constituição dos sujeitos, sendo que esses dois momentos podem atuar, às vezes, de modo contraditório no curso do desenvolvimento individual e social.

A gestão do cotidiano no teletrabalho também se altera quanto à forma do trabalho, posto que o teletrabalho se configura na adesão a uma cultura voltada a resultados diferentes do modelo anterior. Assim, o trabalho remoto envolve uma ruptura com as tradicionais formas de comunicação e interação, que são relevantes para a socialização do trabalhador e para seu bem-estar físico e psíquico, produzindo novas subjetividades em função dos novos processos de interação social.

No teletrabalho, a socialização envolve uma nova organização da rotina laboral, gerando afastamento entre o trabalhador e seus colegas de trabalho. O isolamento gradual dos pares pode ser observado em todos os entrevistados, a partir de diferentes percepções e situações.

No caso de Aurora, observa-se que a falta de convívio presencial com os colegas afetou a comunicação e representou uma dificuldade inicial no exercício do trabalho remoto, pois a servidora não se sentia à vontade para tirar pequenas dúvidas por meio do sistema interno de comunicação. Por outro lado, é interessante observar que, no trabalho presencial, seu cargo era de Direção da Secretaria, o que envolvia gestão de pessoas e, conseqüentemente, maior exposição ao convívio social e necessidade de manejo de situações interpessoais. Possivelmente por conta disso,

o teletrabalho e sua reduzida interação social tornaram-se sinônimos de paz e tranquilidade.

Quanto a Cecília, a diminuição da interação social no teletrabalho proporcionou melhora no seu rendimento, pois eliminou as interrupções dos colegas. Não há referência expressa à falta de convívio com colegas de trabalho.

Beatriz, por sua vez, sentiu falta da interação presencial com os colegas e o isolamento social, na sua concepção, trouxe prejuízo para sua saúde.

Amadeo reconhece que a interação com os colegas facilita a execução do trabalho, uma vez que o trabalho presencial possibilita a troca de ideias e a construção de uma solução jurídica do problema de modo mais rápido. Porém, assevera que essa questão pode ser superada com ferramentas já existentes, como comunicação com *Whatsapp*, telefone e internet. Refere sentir falta do elemento humano, do contato, da interação e das amizades que são feitas no ambiente de trabalho.

Joaquim, por sua vez, reconhece a perda do contato físico como um problema no teletrabalho e destaca sua necessidade de manter uma relação de coleguismo e de amizade no ambiente profissional.

Segundo Alfredo, a questão o isolamento e da falta da convivência com os colegas é uma dificuldade do teletrabalho. O servidor refere sentir falta de discussões sobre temas, processos, questões da Vara e até de sua vida pessoal com os colegas.

Laura reconhece que trabalha mais feliz no regime presencial por causa da interação com os colegas de trabalho. Pontua que, embora o trabalho remoto seja muito positivo, envolve problemas com a socialização e, principalmente, com a questão sindical, no sentido de que os problemas coletivos dos servidores são vistos como problemas individuais.

Já Olívia refere sentir falta do convívio com os colegas e apresenta o desejo de voltar a trabalhar de modo presencial (ainda que em regime misto). Refere solidão profissional.

Alice preza o convívio com colegas e destaca que não faria regime integral de teletrabalho, pois não deseja se afastar da sua equipe de trabalho.

#### 4.2.4 Administração do tempo

Aurora descreve uma administração do tempo rígida, com demarcação de espaços temporais destinados ao trabalho. A servidora procura trabalhar no mesmo horário que os colegas do regime presencial e delimita a execução das atividades nos dias da semana, havendo separação entre momentos de trabalho, descanso e lazer. Nota-se que a servidora trabalha em horários específicos e em dias da semana, salvo nas situações em que faz adequações por conta de outros compromissos. No caso de Aurora, o fato de seu marido exercer o teletrabalho parece ser um fator positivo, tanto pela compreensão da dinâmica específica desse arranjo quanto pela possibilidade de ajustes compartilhados acerca da rotina.

No caso de Cecília, há delimitação de horários. No entanto, por escolha, a servidora exerce atividades laborativas nos finais de semana, em conformidade com o trabalho do marido (que é músico e também trabalha aos finais de semana). Constata-se que sua organização da rotina laboral é mais fluída, comportando a possibilidade de trabalho aos finais de semana. Há certa limitação com relação aos horários, pois a servidora procura trabalhar até as 16 horas.

Quanto a Beatriz, embora o teletrabalho tenha significado libertação em seu início, por possibilitar a execução do trabalho em casa e evitar uma rotina prolongada nas dependências da Justiça Federal, com o passar do tempo, o manejo da rotina ficou comprometido. Houve confusão não só entre espaços domésticos e de trabalho, mas também entre momentos de descanso, lazer e trabalho. Quanto à rotina de trabalho, inicialmente houve uma tentativa de se manter trabalhando no mesmo horário do trabalho presencial. Porém, com o passar do tempo, o trabalho invadiu todos os espaços e horários, de modo que a servidora se via trabalhando até mesmo de madrugada.

Amadeo tem uma rotina de horário semelhante ao trabalho presencial, com pequenas variações. Também costuma executar suas atividades em um local específico, alterando eventualmente o local por causa do calor, para um quarto com ar-condicionado. Comenta que às vezes também realiza o teletrabalho na sala, desde que sua concentração não seja comprometida pelo movimento da casa. Destaca, como estratégia de adaptação, a execução das atividades laborais no mesmo horário do trabalho presencial. Enfatiza a importância do bom gerenciamento do tempo.

Joaquim procura manter sua rotina de trabalho entre 10h30 e 20 horas, com intervalos. Menciona a necessidade de equilíbrio e de autocontrole em relação à jornada. Quanto à organização da rotina laboral, tem como estratégia destinar processos mais complexos ao presencial e mais simples para o teletrabalho.

Alfredo, por sua vez, trabalha no mesmo horário do trabalho presencial e organiza sua rotina a partir de um planejamento prévio da semana, definindo antecipadamente os processos que serão feitos no teletrabalho.

Laura reconhece sua dificuldade para estabelecer uma rotina, em termos de horário e local de execução do trabalho, trabalhando sempre a mais do que o combinado. Também se cobra constantemente, por achar que não trabalhou o suficiente ou por achar que deveria estar disponível no horário de expediente, mesmo quando já cumpriu sua meta.

No caso de Olívia, nota-se o exercício do teletrabalho no mesmo horário do trabalho presencial e em local específico, com observância de diretrizes ergonômicas. Quanto à organização da rotina laboral, a servidora faz um cálculo específico em relação à produtividade esperada e demonstra a necessidade de planilhar todas as atividades realizadas.

Para Alice, a execução das atividades também ocorre em horário semelhante ao do trabalho presencial, em espaço físico especialmente preparado para o teletrabalho. Com relação à rotina laboral, destaca a necessidade de organização e de controle do tempo.

#### 4.2.5 Qualidade de vida e saúde

No aspecto da relação entre teletrabalho e qualidade de vida e saúde, a qualidade de vida parece estar atrelada à adequação dos horários e às características subjetivas dos teletrabalhadores, refletindo também na categoria da organização do tempo e na escolha dos melhores períodos para trabalhar.

Aurora refere melhora da qualidade de vida após início do teletrabalho, indicando a flexibilização do horário como forma de autonomia e liberdade. Além disso, considera que o teletrabalho propiciou proximidade com a família e alteração da função, com conseqüente diminuição da interação e das demandas envolvidas em um cargo de direção. Atribui ao teletrabalho a vivência atual de paz e

tranquilidade. Tendo em vista a sensação de bem-estar referida pela servidora infere-se que, no seu caso, o teletrabalho favoreceu sua saúde.

Cecília enfatiza que houve melhora na sua qualidade de vida e na sua saúde, pois o teletrabalho possibilitou maior interação familiar e inserção de exercícios físicos em sua rotina.

Beatriz, por sua vez, destaca piora na sua qualidade de vida por conta do teletrabalho. Além do descuido com a aparência, houve diminuição do convívio social e fusão entre espaços/tempos de trabalho e lazer, com queda da produtividade. A servidora reconhece que o teletrabalho piorou sua saúde.

Amadeo reconhece que os dois dias de teletrabalho conferem mais tempo disponível e considera que tem boa qualidade de vida no momento.

Joaquim refere aumento do convívio familiar por conta do trabalho remoto e afirma que se sente mais leve e relaxado.

Alfredo refere aumento da convivência familiar, redução do trânsito, diminuição do estresse e alteração da alimentação, bem como melhora da saúde.

Laura destaca que o espaço doméstico propicia menos estresse e a deixa mais tranquila do que o trabalho presencial. Refere “economia física” e ganhos no aspecto mental. Por outro lado, menciona a contínua autocobrança.

Para Olívia, o teletrabalho é uma forma de valorização do servidor, que gera mais motivação para o cumprimento das tarefas.

Alice reconhece que sua saúde não era ruim antes do teletrabalho. Por outro lado, a servidora admite que seus problemas atuais de saúde poderiam estar piores, se estivesse dirigindo 100 km por dia, três vezes por semana.

## 5 DISCUSSÃO DOS CASOS

Por ser uma prática laborativa de implantação recente, cujos desdobramentos ainda estão sendo estudados, existem implicações, vantagens e desvantagens do teletrabalho para os trabalhadores e para as organizações que ainda são, em grande parte, desconhecidas pela sociedade e pela comunidade científica.

Em pesquisa realizada com servidores de um Tribunal Regional Federal, Capaverde e Bastos (2015) relatam a constatação de riscos reais do teletrabalho diante da sua possibilidade de exercício em tempo integral e de críticas com relação ao aumento de metas para os servidores em regime de trabalho remoto. Ademais, a pesquisa evidencia a possibilidade de isolamento social e de distanciamento da cultura organizacional, situações que poderiam culminar no enfraquecimento da classe trabalhadora na instituição.

Embora seja evidente a contribuição do teletrabalho para a maior eficiência no serviço público e para a melhoria de questões transversais como a economia de recursos, o deslocamento/remanejamento da força de trabalho e os programas socioambientais, o Poder Judiciário não pode desconsiderar os custos subjetivos e objetivos para o servidor público, pois as reais consequências dessa modalidade de trabalho ainda não foram aferidas com precisão, dada a sua recenticidade (SARDETO, 2016).

As tecnologias da informação e comunicação afetaram a divisão espacial e temporal do trabalho, de modo que as fronteiras entre trabalho e vida privada tornaram-se um emaranhado confuso, conforme asseverado por Huws (2017). Nesse mesmo sentido, Feenberg (2017) esclarece que “as novas tecnologias da comunicação prometem atenuar, e talvez até mesmo dissolver, a distinção entre as esferas doméstica e pública. Espera-se que o teletrabalho e o telemarketing fundam os dois mundos num só” (p. 206).

Por conseguinte, a fusão entre espaço de trabalho e ambiente doméstico tende a dificultar o estabelecimento de limites temporais e espaciais entre atividades de trabalho, de lazer e de descanso, o que pode gerar aumento do tempo destinado ao trabalho e comprometimento das outras áreas da vida do trabalhador. Essa fusão casa-trabalho e possível sobrecarga foram descritas pela pesquisa de Costa (2017), que refere invasão do espaço da casa pelo trabalho e dificuldade de equilibrar dois

mundos construídos sobre discursos diversos: o da casa e o da rua. Desse modo, embora o teletrabalho gere aumento do tempo no ambiente doméstico, não necessariamente ocorre o aumento de tempo para a família, o que pode ocasionar implicações de alto custo emocional.

Essa fluidez do teletrabalho enquanto modalidade laborativa através da qual trabalhador exerce suas atividades profissionais fora das dependências do empregador, por meio da utilização de tecnologias de informação e comunicação, contrapõe-se às concepções tradicionais de trabalho, conferindo novos contornos à relação empregatícia e, por vezes, dificultando o seu manejo.

Assim, embora o trabalho remoto seja aclamado nos meios organizacionais por evocar promessas de fluidez, flexibilidade e modernização e também uma série de vantagens mútuas para servidor e instituição, seu exercício ao longo do tempo pode trazer resultados perniciosos ao trabalhador, referentes ao comprometimento de sua saúde e à sobrecarga cognitiva relacionada à demanda de novos manejos em relação às interações familiares. Sob esse entendimento, embora a precarização do trabalho não seja tão ameaçadora no serviço público (haja vista a existência de normativas que inibem o estabelecimento de metas exacerbadas e evitam risco de desconfiguração da relação trabalhista, por exemplo), a execução do teletrabalho pode trazer novas exigências para a vida do servidor público. Logo, no teletrabalho não há garantia absoluta de benefícios para o trabalhador, uma vez que o seu próprio conceito é fluido e sujeito a uma infinidade de configurações, por extrapolar os limites tradicionais de tempo e espaço e por desafiar as tentativas de regulamentação, como demonstram os casos estudados.

Verifica-se que os textos normativos apresentam apenas uma ideia ampla e geral do teletrabalho, não delimitando com precisão sua forma de execução e a jornada laboral; além disso por envolver um conceito ainda nebuloso e mal delimitado (HUWS, 2017), o teletrabalho não se estabelece de uma maneira claramente demarcada e quantificável. Nota-se, então, que o conceito do teletrabalho apontado pelos textos regulatórios é insuficiente para delimitar esse novo arranjo laboral, trazendo riscos e expondo o trabalhador a situações de vulnerabilidade decorrentes da ausência de elementos configuradores claramente demarcados.

Tanto a Lei 13.467/2017 (BRASIL, 2017) como as Resoluções do Poder Judiciário (CNJ, 2019) são omissas quanto à jornada de trabalho e aos períodos de descanso diário ou semanal. Essa lacuna traz riscos implícitos à saúde do

trabalhador, posto que o exercício do labor no ambiente doméstico dilui limites físicos e temporais quanto à carga horária laborativa. Ademais, a ausência de delimitadores físicos e temporais pode ocasionar sobrecarga do trabalhador, levando-a trabalhar em horários impróprios e a desrespeitar a própria necessidade de descanso e desconexão.

Não por acaso já se estuda o chamado direito à desconexão, em face da vulnerabilidade de teletrabalhadores à hiperconexão, tendo em vista a expansão do regime de teletrabalho (FINCATO; LEMONJE, 2019).

A desconexão, assim, representa uma garantia ao teletrabalhador que, se por um lado tem a vantagem de uma maior flexibilidade na sua prestação, tem a desvantagem de que este modo nada convencional, também o mantém muito mais vinculado ao trabalho [...]. O teletrabalhador, mesmo que esteja em sua casa, tem direito a desconectar-se do trabalho, respeitando os períodos de descanso. (MARDERS; KUNDE, 2017, p. 133).

As ferramentas tecnológicas guardam em si uma possibilidade aumentada de alcance se comparadas à pessoa do empregador, uma vez que o celular, *tablet* ou *notebook* acompanham o trabalhador em sua intimidade doméstica, livre de restrições espaciais e temporais. Assim, apesar de o teletrabalho evocar a promessa de flexibilização de horários, economia de tempo com deslocamento e melhoria da qualidade de vida, as omissões regulatórias quanto ao horário e à forma de execução do teletrabalho podem gerar sobrecarga psíquica ao trabalhador, pois desaparecem os limites antes claramente estabelecidos por meio do espaço físico organizacional e da delimitação da jornada laboral, além da valorização, na atualidade, do profissional que está sempre conectado.

Nesse viés, apesar da aparente flexibilização da jornada laboral, poderia ocorrer no teletrabalho uma intensificação do trabalho, a exemplo do que aconteceu no século XIX, no sistema fabril inglês, quando a redução legal da jornada fez com que o Capital encontrasse na intensificação do trabalho uma forma alternativa de compensar a proibição de jornadas prolongadas (MARX, 2013). Além disso, com a fusão entre local de trabalho e ambiente doméstico, o trabalhador pode ter dificuldade para organizar sua rotina e estabelecer limites temporais entre atividades de trabalho e de descanso, o que pode ocasionar aumento do tempo destinado ao trabalho e comprometimento das outras áreas de sua vida.

Corroborando essa ideia, Antunes (2018a) indica que o aumento do trabalho *online* torna quase impossível separar o trabalho do lazer e espera-se cada vez mais que os trabalhadores estejam disponíveis para o trabalho a qualquer momento, levando ao “advento de uma nova era de escravidão digital” (p. 35).

Assim, a execução da atividade laboral dentro da própria casa gera a necessidade de novos manejos no relacionamento familiar, pois, no teletrabalho, a presença física nem sempre coincide com disponibilidade de tempo e de atenção. Logo, administrar essa presença que não significa possibilidade de interação demanda estratégias variáveis conforme as especificidades de cada família (como estado civil, profissão do cônjuge, existência e idade de filhos, percepção dos familiares em relação ao trabalho remoto e existência de local adequado).

Isto posto, apesar dos propagados benefícios da autonomia e flexibilização do teletrabalho, a ausência de delimitações quanto à jornada de trabalho poderia expor o empregado a uma sobrecarga não só laboral, mas também psíquica, haja vista a necessidade de novos manejos da dinâmica familiar.

Por outro lado, a presença das ferramentas tecnológicas (celular, *e-mail*, telefone) sem qualquer tipo de restrição física ou temporal tende a dificultar a delimitação entre períodos de trabalho e não trabalho, diante da inexistência de demarcadores físicos e temporais nítidos entre ambiente doméstico e local de trabalho (DIAS; PEREIRA; TROIS, 2018).

Desse modo, observa-se que o teletrabalho envolve uma realidade que extrapola – e muito – os parâmetros legislativos. Embora haja toda uma preocupação normativa para regulamentar esse arranjo laboral, o seu exercício ao longo de tempo tende a gerar situações novas que escapam à previsão normativa e lançam seus efeitos sobre a subjetividade e a saúde do servidor.

Com relação às metas exigidas no teletrabalho, observa-se que constituem uma forma de controle dos trabalhadores, a fim de garantir que a produtividade seja alcançada. Ademais, o aumento da produtividade é propagado como justificativa para o teletrabalho no serviço público. Não sendo mais a jornada de trabalho mensurada em horas presenciais na sede da organização, mostram-se necessários outros tipos de controle do processo e do produto do trabalho. Assim, desenvolvem-se novas formas de controle externo para fiscalizar o teletrabalho. A forma mais comum tem sido o monitoramento por resultados, com estipulação de metas para cumprimento em determinado período (ROCHA; AMADOR, 2018). Outra possibilidade de

monitoramento no teletrabalho refere-se ao próprio controle da tecnologia. Nesse sentido, através da mecanização, algumas das funções de controle são eventualmente transferidas dos supervisores humanos e de práticas laborais fracionadas para as máquinas (FEENBERG, 2017).

Os artefatos tecnológicos guardam em si uma possibilidade aumentada de alcance, se comparados à pessoa física do empregador, pois o *tablet*, o *notebook* e principalmente o celular acompanham o trabalhador em sua intimidade doméstica, livres de restrições temporais. Implica dizer que é muito possível que a tecnologia seja usada como substituta da vigilância empregadora, característica dos primitivos sistemas fabris (MARGLIN, 2001). Em outras palavras, permaneceria a coerção no trabalho, ainda que disfarçada com toques de liberdade e flexibilidade (DIAS; PEREIRA, 2018).

Em meio a todo esse cenário sociocultural referente ao teletrabalho, com base nas informações coletadas através das entrevistas, nota-se que a execução do teletrabalho envolve aspectos subjetivos desde a escolha dessa modalidade conforme as motivações individuais, até elementos pessoais, familiares e relacionais, que atingem as mais diversas esferas da vida do trabalhador e trazem um novo modo de viver, evidenciando a centralidade do trabalho na vida do sujeito.

No âmbito do Poder Judiciário, o teletrabalho tem algumas especificidades que envolvem certa proteção ao trabalhador, haja vista a sua facultatividade e o estabelecimento de metas com observância dos parâmetros da razoabilidade e da proporcionalidade, sem prejuízo do tempo livre. Além disso, o teletrabalho é de adesão facultativa, não se configurando como dever ou como direito, o que assegura ao servidor a possibilidade de escolha. No caso das metas, embora se exija produtividade superior em relação ao trabalho presencial, existe também a fixação de um limite, que evita a exigência exacerbada por parte da instituição.

Sendo assim, por todas essas questões, constata-se que a execução do teletrabalho no âmbito do serviço Público apresenta uma formatação diferenciada da iniciativa privada, trazendo implicações também singulares para o servidor que atua nesse regime. De acordo com González Rey (2010), esses são elementos que geram sentido dentro do processo de construção da informação e levam à inteligibilidade do processo estudado no percurso da pesquisa.

Nessa conjuntura, a hipótese aventada é de que o instituto do teletrabalho assume contornos variáveis de acordo com cada trabalhador e sua experiência

subjetiva e, ao mesmo tempo, evidencia uma subjetividade social, uma vez que os servidores valorizam esse arranjo e se apropriam da ideologia da produtividade e dos benefícios mútuos.

### 5.1 UMA SUBJETIVIDADE INDIVIDUAL

Devido à sua centralidade, o trabalho gera múltiplas implicações sobre a subjetividade do trabalhador, pois

[...] pelo trabalho, o ser social produz-se a si mesmo como gênero humano; pelo processo de autoatividade e autocontrole, o ser social salta da sua origem natural baseada nos instintos para uma produção e reprodução de si como gênero humano, dotado de autocontrole consciente, caminho imprescindível para a realização da liberdade. (ANTUNES, 2009, p. 145).

Nesse sentido, apesar das semelhanças derivadas do fato de compartilharem um momento histórico e um espaço organizacional e de também pertencerem a um grupo social específico (servidores públicos do TRF4, com estabilidade no cargo, faixas salariais equitativas, sujeitos ao mesmo regime estatutário e à mesma regulamentação do teletrabalho), as experiências com o trabalho remoto foram singulares e evidenciaram a subjetividade individual.

Assim, para Aurora, o teletrabalho representa liberdade e a experiência tem sido muito boa, pois lhe possibilitou morar em outro estado e ficar mais próxima de sua família, além de ter propiciado melhoria na sua qualidade de vida. No seu caso, também se observa a existência de fatores positivos que facilitaram a adesão ao trabalho remoto: organização de um local de trabalho específico e adequado às questões ergonômicas; disciplina no cumprimento de horários; mudança de cargo; conhecimento das tarefas a serem realizadas; maior proximidade da família; atuação do marido em teletrabalho; e ausência de outras pessoas na casa. Todos esses fatores, em interação, transformaram a experiência do teletrabalho em sinônimo de liberdade, paz e tranquilidade, o que evidencia a importância da subjetividade na significação de sua atividade laboral.

Além disso, o fato de morar apenas com o marido e de que ele também atua em teletrabalho facilita a execução da atividade no âmbito doméstico, pois não há percepções familiares distorcidas em relação ao trabalho ser executado em casa, tampouco interferências familiares durante a realização das atividades laborais.

Outro aspecto importante é a nítida delimitação que Aurora e seu marido fazem com relação ao espaço físico e ao período de tempo destinado ao trabalho. Além de existir um espaço exclusivo para a execução das atividades laborais, também há a definição de uma rotina diária de trabalho. Logo, embora a atividade laboral esteja sendo executada dentro da residência do casal, há limites claros em relação ao espaço e ao tempo destinados ao trabalho. Considerando que a casa se torna o *lócus* laborativo, essa demarcação espaço-temporal das atividades profissionais tende a facilitar a distinção entre momentos de trabalho e não trabalho, permitindo ao trabalhador estabelecer uma diferenciação entre momentos de trabalho e descanso.

Nesse caso, também se observa que, inicialmente, as tecnologias empobreceram seu poder de agir diante das demandas, uma vez que a comunicação no teletrabalho é mais formal e Aurora temia fazer perguntas – o que evidencia o sentido da teleatividade na subjetividade individual: do mesmo arranjo produtivo, derivam diversas formas de significação do trabalho.

Outro aspecto fundante da constituição da subjetividade é a relação interpessoal. No caso em tela, Aurora dispõe das relações sociais no trabalho para afirmar uma necessidade de inter-relações sociais familiares.

Aurora entende que essa forma de trabalho traz benefícios para as duas partes, pois atende os anseios do trabalhador (de ter horário mais flexível, de ficar mais perto da família) e também atende aos objetivos de produtividade da instituição, por conta do aumento das metas. Essa constatação está relacionada ao fato de que, no seu caso, o teletrabalho se mostrou um arranjo positivo e agregador, permitindo que continuasse trabalhando com os mesmos colegas e sob a mesma chefia e ainda residisse em uma localidade mais próxima dos familiares. Porém, há casos em que essa complexa interface entre trabalhador e teletrabalho não assume contornos tão positivos, como no caso de Beatriz.

Para Beatriz, embora o teletrabalho tenha representado uma solução para um problema específico (conciliar rotina laboral e estudos de mestrado), em longo prazo o arranjo trouxe uma série de inconvenientes inicialmente imprevisíveis.

Essa percepção inicial, alterada conforme a modalidade foi se desenvolvendo e moldando o estilo de vida da servidora ao longo do tempo, evidencia resultados encontrados em estudos anteriores (CAPAVERDE; BASTOS, 2015;

SARDETO, 2016), que apontam para a recenticidade do teletrabalho e para a impossibilidade de conclusões sólidas a seu respeito.

No caso de Beatriz, além da dificuldade para estabelecer diferenciação entre tempo de trabalho e tempo de descanso, espaço da família e espaço do trabalho, há uma alteração na forma como a própria família passou a perceber seu trabalho e sua disponibilidade de tempo (familiares entendiam que, se estava em casa, estava disponível o tempo todo). Essa fusão entre vida pessoal e profissional gera um encadeamento de novas situações e novos encargos psíquicos. No caso de Beatriz, a confusão entre vida pessoal e profissional ficou bastante nítida e gerou sobrecarga psíquica e prejuízo sobre as mais diversas áreas da vida da servidora.

Em relação à administração do tempo, com o passar dos meses, a servidora notou que ficava o tempo todo envolvida com o trabalho, de forma que houve vezes em que, durante a madrugada, acessou o sistema para trabalhar.

É importante notar ainda que, no caso de Beatriz, um efeito também inicialmente imprevisto diz respeito ao comprometimento da autoimagem: por trabalhar em casa, ao longo do tempo, houve descuido em relação à própria aparência (uso de pijama no cotidiano e não utilização de maquiagem), com consequente impacto sobre a autoestima e comprometimento do seu bem-estar. Além disso, a questão da socialização também ficou comprometida, pois, por ser uma pessoa mais sociável, Beatriz sentiu falta das trocas sociais do ambiente de trabalho.

Cecília também evidencia que o teletrabalho assume contornos variáveis e subjetivos, conforme as especificidades pessoais, familiares, sociais e culturais do trabalhador. O teletrabalho aparece como uma escolha viável para a resolução de problemas familiares (mais tempo para o cuidado dos pais idosos). Por outro lado, há o sentido do teletrabalho, que confere ao trabalho a ideia de autonomia e flexibilidade.

Cecília mostra-se bastante satisfeita com o exercício das atividades profissionais em regime de trabalho remoto, indicando que houve ganhos em termos de flexibilidade e da possibilidade de conjugação de interesses profissionais e familiares, além da aproximação familiar (possibilidade de almoço em família) e de qualidade de vida (exercícios físicos).

Ao contrário das outras duas servidoras, Cecília verbaliza que não se incomoda com o regime de metas. Por outro lado, seu discurso remete a contradições

quando acredita que o aumento da concentração proporcionado pelo silêncio do ambiente laboral compensa a exigência superior de trabalho.

Ademais, embora não haja uma nítida divisão de tempo em relação ao exercício das funções laborais, esse arranjo parece mais atrelado a uma escolha da própria Cecília do que a um exercício desmedido do trabalho. No caso, a servidora trabalha nos finais de semana porque o marido também costuma trabalhar nesse período. E mais, Cecília mostra-se satisfeita por exercer um cargo de supervisão, o que lhe parecia incompatível com o exercício do teletrabalho.

Para Amadeo, a experiência do teletrabalho em regime parcial, embora reconhecidamente positiva, tem um impacto de menor amplitude sobre o seu modo de vida, posto que continua exercendo suas atividades de modo presencial em três dias da semana. Amadeo parece estar bem adaptado ao teletrabalho, usufruindo de seus reconhecidos benefícios no que tange à economia de tempo e de recursos e também à liberdade, por permitir certa autonomia na execução das atividades laborais. Reconhece que o teletrabalho lhe confere mais tempo disponível, embora, no início, tenha apresentado dificuldade na administração da nova rotina.

No caso de Amadeo, a boa adaptação possivelmente está relacionada ao fato de reconhecer a importância do bom gerenciamento do tempo, manter uma rotina de horário semelhante ao trabalho presencial, com pequenas variações, e lidar bem com a exigência de metas de produtividade (que não são absolutas, dada a variabilidade dos processos em que trabalha).

Com relação à jornada de trabalho, Amadeo reconhece a importância de delimitar horários a fim de evitar a procrastinação das atividades e a queda da produtividade. Nesse sentido, o expediente doméstico segue o padrão do trabalho presencial, o que tende a facilitar a delimitação entre tempos e espaços de labor e de descanso. Nota-se certo rigor em relação a essa delimitação espaço-temporal para as diferentes atividades ao longo do dia, pois Amadeo enfatiza que “deixa cada coisa no seu devido lugar”. Adicionalmente, o fato de residir apenas com a esposa e manter a mesma rotina de horário nos trabalhos presencial e remoto facilita a delimitação em termos de interação familiar, pois não há interferência nos momentos de trabalho no ambiente doméstico. Em relação ao espaço, o servidor executa suas atividades em um quarto destinado ao estudo/trabalho, variando eventualmente o local por conta das condições climáticas.

Em termos de socialização, Amadeo reconhece que a interação com os colegas facilita a execução do trabalho por conta da troca de ideias. Além disso, o servidor sente falta do convívio e das amizades no trabalho, o que evidencia o isolamento social gerado pelo teletrabalho e também apontado por outros autores (FILARDI; ZANINI, 2019; HÜLSE; OLIVO, 2015).

No caso sob análise, nota-se que a falta de experiência com a modalidade remota e suas novas demandas de administração do tempo geraram estresse para o servidor no início do teletrabalho. Contudo, ao longo do tempo, a experiência com o teletrabalho favoreceu a criação de estratégias facilitadoras, a exemplo da delimitação da jornada laboral e da destinação de processos mais simples para os dias de trabalho remoto.

Embora reconheça ganhos em termos de economia e liberdade, Amadeo ressalta que a obrigatoriedade do trabalho e do rendimento permanecem. O servidor também compreende o teletrabalho como uma ferramenta que permite a execução do trabalho com menos custos para o erário.

Igualmente atuando em regime parcial de teletrabalho, Joaquim compreende que esse arranjo é positivo, desde que utilizado adequadamente e com a observância de certos limites. Assim como Amadeo, Joaquim também parece bem adaptado ao trabalho remoto, possivelmente porque mantém uma rotina de trabalho bem delimitada, trabalhando regularmente em ambiente específico e no período compreendido entre 10/11 e 20 horas, com intervalos.

Além da demarcação espaço-temporal, observa-se que Joaquim apresenta estratégias que favorecem a execução das tarefas, como intervalos durante a jornada e destinação dos processos mais simples para o teletrabalho. Além disso, o fato de Joaquim residir apenas com uma pessoa adulta (esposa) também favorece a execução do trabalho no ambiente doméstico, dada a reduzida possibilidade de interferência familiar.

Quanto à socialização, admite a necessidade de manter uma relação de coleguismo e de amizade no ambiente de trabalho e aponta a perda do contato físico como um ponto negativo do teletrabalho.

Joaquim reconhece que trabalha mais nessa modalidade e que, eventualmente, tem momentos de estresse por conta da autocobrança. Por outro lado, destaca o benefício do silêncio e da concentração, bem como o fato de se sentir mais confortável para fazer pesquisas em casa.

É interessante considerar que o servidor tem uma visão crítica do teletrabalho, compreendendo-o como uma ferramenta que pode ter efeitos positivos ou negativos conforme o seu uso. Ademais, por conta das próprias vivências e da experiência do irmão, também teletrabalhador, Joaquim reconhece a necessidade de equilíbrio e autocontrole para que a execução do trabalho no ambiente doméstico não afete a “visão da casa como um lar”. Desse modo, além de Joaquim sentir-se mais leve e relaxado por conta do maior convívio familiar, sua produtividade também é maior, o que indica que, no seu caso, o teletrabalho apresenta resultados benéficos.

Alfredo também atua em regime parcial e considera que o trabalho remoto apresenta como benefícios: maior comodidade; redução das interferências; maior convívio familiar; redução do trânsito; diminuição do estresse; e melhora da alimentação e da saúde. Em contrapartida, embora mantenha a mesma exigência de produtividade, esse arranjo envolve mais esforço e trabalho.

Esse servidor também costuma trabalhar no mesmo horário do trabalho presencial e tem como estratégia planejar a semana com antecedência e definir previamente os processos que serão feitos no teletrabalho. Também tem um espaço físico específico para trabalhar e não sofre interferência dos membros familiares (esposa e dois filhos), pois todos foram orientados sobre sua necessidade de isolamento durante a execução das atividades. Além disso, os filhos costumam estar na escola no período vespertino.

Reconhece que a falta de convivência com os colegas de trabalho é uma dificuldade do teletrabalho e que o compartilhamento das informações é um desafio.

Apesar de reconhecer os benefícios em termos socioambientais, de trânsito, saúde, natureza, Alfredo compreende que, em relação à saúde do servidor, ainda há implicações desconhecidas, pois o teletrabalho é muito recente.

Em que pese a possibilidade de efeitos perniciosos sobre o servidor, no caso de Alfredo, o teletrabalho assume uma conotação positiva, com ganhos em termos de saúde e de qualidade de vida.

Laura também atua em regime parcial de teletrabalho. Entretanto, sua experiência indica que o teletrabalho não tem assumido conotações tão positivas, apresentando, inclusive, indicativos de risco para sua saúde em longo prazo.

No caso dessa servidora, circunstâncias pessoais e familiares específicas influenciam na execução do teletrabalho. A sua configuração familiar envolve uma pessoa com maior demanda de atenção (genitora), o que gera mais interferência

durante a execução do trabalho e necessidade de remanejamento das relações familiares, posto que a presença física da servidora não representa disponibilidade para interação. Nesse sentido, tendo em vista que a dinâmica familiar comporta sentimentos e relações de alta complexidade, muitas vezes é difícil estabelecer esses limites sem certo custo emocional para as partes envolvidas.

Além disso, nota-se que não há um local específico destinado ao teletrabalho, o que traz implicações em termos concentração, produtividade e ergonomia. Também não há uma rotina de horários, o que gera maior confusão entre vida pessoal e trabalho. Assim, a falta de delimitações físicas e espaciais acaba favorecendo o surgimento de sentimentos de insuficiência e autocobrança, que tendem a comprometer a autoestima e a saúde psíquica da servidora ao longo do tempo. Observa-se que, por não ter uma jornada delimitada, mesmo quando já cumpriu sua meta no período matutino, Laura se sente na obrigação de estar disponível ao longo do dia, o que certamente representa uma sobrecarga psíquica. Nesse caso, embora haja ganho em termos de produtividade, os constantes sentimentos de autocobrança e de insatisfação, bem como a premente necessidade de estar disponível o tempo todo, representam riscos à saúde mental da servidora.

Apesar do aumento da produtividade e da economia de tempo e recursos econômicos proporcionados pelo trabalho remoto, a socialização é um fator muito importante para Laura, a ponto de ela reconhecer que é mais feliz no trabalho presencial. Importa considerar que, além de ter noções sobre suas dificuldades na execução do trabalho remoto, Laura também tem claro discernimento em relação às implicações desse novo arranjo, especialmente em termos de sindicalização e de enfraquecimento das demandas coletivas.

Laura parece vivenciar de modo muito intenso as contradições geradas pelo trabalho. De um lado, há a redução de gastos, o ganho de tempo em função do deslocamento, o aumento da produtividade, a possibilidade de um ambiente físico mais agradável, a diminuição dos riscos em termos de acidentes e assaltos. Em contrapartida, tem-se diminuição da interação social, a dificuldade na administração da rotina, a confusão entre vida pessoal e profissional, sentimentos negativos constantes, dificuldade no manejo familiar. Tal situação parece evidenciar que, no caso de Laura, o teletrabalho tem custos emocionais e sociais que indicam a necessidade de acompanhamento por parte do órgão gestor, bem como de eventual reavaliação acerca de sua viabilidade nesse momento.

Olívia atua em regime integral de teletrabalho e ressalta a questão da mobilidade como o grande benefício desse arranjo. No seu caso, o trabalho remoto permite residir em outro estado e acompanhar o cônjuge que foi transferido.

Verifica-se que Olívia exerce suas funções laborativas em um local que atende às especificações de ergonomia, pois reconhece que sua produtividade é diretamente afetada pelas condições ambientais. Ademais, executa suas tarefas regularmente em horário semelhante ao do trabalho presencial.

Também tem como estratégia de trabalho planilhar todas as suas atividades, demonstrando a necessidade de tornar concreto o seu fazer profissional. Nesse sentido, Olívia procura mensurar todas as suas tarefas, pois isso lhe permite avaliar sua produtividade em diferentes níveis (excelente, satisfatório, insuficiente).

Por residir apenas com o marido e executar suas atividades quando está sozinha em casa, as interferências durante o trabalho são praticamente nulas. Porém, Olívia reconhece que o simples fato de realizar as atividades no âmbito doméstico já compromete a concentração e o desempenho, uma vez que esse ambiente comporta distrações inerentes. Por conta disso, a servidora reconhece a eventual necessidade de trabalhar mais para compensar as interrupções domésticas.

Olívia menciona ainda eventuais momentos de dificuldade para se concentrar e para separar a vida pessoal e profissional, destacando que o trabalho presencial favorece essa desconexão. Argumenta que a mistura entre casa e trabalho dificulta a concentração e exige maior dispêndio de tempo na execução do trabalho.

Em termos de convívio social, Olívia destaca a experiência de “solidão profissional” e a vontade de atuar em regime misto. No caso dessa servidora, o regime integral promove ausência de interação física com colegas de trabalho e tende a acentuar a sensação de isolamento social, também vivenciada devido à recente mudança de residência.

Para Olívia, o teletrabalho atua como fator de valorização com importantes efeitos sobre a motivação, pois propicia mobilidade ao servidor, cujas circunstâncias de vida se alteraram ao longo do tempo.

Considerando as circunstâncias pessoais e familiares de Olívia, nota-se boa adaptação ao trabalho remoto, posto que a execução das tarefas não compromete seu bem-estar e os custos da modalidade (ausência de interação social) parecem compensados por um objetivo familiar (acompanhar o cônjuge em outro estado).

Alice atua em regime parcial de teletrabalho, tendo optado por essa modalidade por conta da qualidade de vida e da redução do tempo gasto com deslocamento.

No caso de Alice, nota-se o estabelecimento de limites espaço-temporais, pois o trabalho costuma ser executado no mesmo horário do trabalho presencial e em local preparado para esse fim. A servidora destaca ainda a necessidade de organização e controle do tempo para o bom cumprimento das metas.

Também se observa que a configuração familiar de Alice favorece o exercício das atividades laborativas no âmbito familiar, pois seu marido e seus filhos adultos compreendem sua necessidade de concentração e seu trabalho não sofre interferências familiares.

No que tange ao convívio, Alice preza muito a interação com os colegas e admite que não faria teletrabalho em regime integral, por conta da ausência de socialização.

Verifica-se que Alice consegue executar suas tarefas sem prejuízo do seu bem-estar e que os ganhos em questões de deslocamento fazem com que a experiência do teletrabalho tenha implicações benéficas para a servidora.

Considerando que a constituição da subjetividade humana ocorre também em função do labor, as alterações do modo produtivo geram implicações no próprio estilo de vida do trabalhador, afetando-o em suas esferas subjetiva, familiar, profissional e social. Por conseguinte, observa-se que as variações do regime de teletrabalho – parcial ou integral – têm implicações diferenciadas sobre a execução do trabalho e sobre o próprio modo de vida do servidor.

No caso do teletrabalho em regime integral, nota-se que a falta de limites temporais e físicos bem demarcados acaba favorecendo a confusão entre a esfera privada e a esfera do trabalho, exigindo melhor gerenciamento do tempo. No entanto, o compartilhamento de um mesmo regime de teletrabalho não é suficiente para padronizar as experiências vivenciadas com essa modalidade. Nessa linha, observa-se que, apesar de as primeiras entrevistadas atuarem em regime integral e trabalharem no mesmo órgão público, segundo o mesmo sistema de metas e sob a mesma direção de Foro, a forma como cada uma delas experienciou o teletrabalho foi singular. Além disso, o sentido e o significado atribuídos ao trabalho remoto e as percepções referentes aos seus efeitos também guardam especificidades, que

variam conforme a história pessoal e o contexto de vida de cada uma das participantes da primeira fase da pesquisa.

Nos casos de Aurora, Cecília, Beatriz e Olívia, o regime integral de teletrabalho gerou um impacto muito mais amplo e intenso do que nos casos em que o regime de trabalho era parcial.

No caso do regime parcial nota-se que a limitação do teletrabalho a dois ou três dias por semana gera uma fusão menor entre vida pessoal e laboral, uma vez que nos dias de trabalho presencial permanecem as delimitações temporais e espaciais e que esses limites tendem a ser estendidos à jornada doméstica. Ademais, ainda que de forma reduzida, a socialização também é preservada, permitindo as trocas sociais, o que possibilita hipotetizar que o impacto do teletrabalho tende a ser diferenciado conforme o regime adotado.

Dentro do regime parcial, observa-se que os servidores costumam seguir o mesmo horário do trabalho presencial, o que favorece a limitação entre tempo de trabalho e de não trabalho. Desse modo, para Amadeo, Joaquim, Alfredo e Alice, que atuam em teletrabalho parcial, apresentam limites de horário e de local bem estabelecidos na execução do trabalho, possuem metas razoáveis e têm uma rotina de convívio semanal com os colegas de equipe, nota-se que a experiência de trabalho remoto tem sido benéfica.

Nesses quatro casos, além dos elementos em comum, também se observa que cada trabalhador lança mão de estratégias pessoais, a exemplo da escolha dos tipos de processo que serão trabalhados de forma remota ou presencial, da manutenção de agenda semanal de tarefas, do autocontrole na delimitação da jornada. Nota-se que, além das estratégias compartilhadas, também há estratégias individuais, que favorecem a execução do teletrabalho e garantem uma produtividade satisfatória.

## 5.2 UMA SUBJETIVIDADE SOCIAL

A tentativa de integrar as várias histórias que constituem os sujeitos não é sua mera adição, mas uma forma de alcançar um conhecimento sobre a subjetividade social pertinente a essa dialética entre o constituído e o construído por parte do sujeito em sua relação com o trabalho.

Para González Rey (2003) o sujeito é o indivíduo comprometido de forma permanente em uma prática social complexa que o transcende e, diante disso, tem de organizar sua expressão pessoal, o que implica a construção de opções pelas quais mantenha seu desenvolvimento e seus espaços pessoais dentro do contexto dessas práticas.

Assim, de modo simultâneo, o sujeito constitui e é constituído pelos diferentes contextos sociais que tomam forma em sua história de vida, construindo diferentes sentidos subjetivos relacionados a esses momentos. Desta feita, a participação do sujeito em diferentes espaços sociais cria um processo dinâmico e único de ressignificação das experiências vivenciadas, proporcionando mudanças de ações frente às demandas atuais. Por conseguinte, nenhuma influência social atua de forma linear e direta no individual, mas se organiza em produções de sentido subjetivo que permitem compreender os desdobramentos de diferentes experiências para cada sujeito (MORI; GONZÁLEZ REY, 2012).

Nesse sentido, a Teoria da Subjetividade desenvolvida por González Rey (2002, 2005) privilegia uma visão que integra os aspectos sociais e individuais, assim como recupera a pessoa na condição de sujeito nos processos de trabalho.

O estudo dos nove casos de teletrabalho aqui apresentados evidencia que essa nova configuração laboral, com contornos ainda difusos e indefinidos causa impactos psicossociais sobre o trabalhador, pois afeta o sentido e o significado do trabalho em termos psicológicos e sociais; gera efeitos sobre a interação familiar, uma vez que o espaço físico de trabalho e de convívio familiar se confundem; altera o modo de convivência do trabalhador com seus colegas de trabalho, afetando sua socialização; gera a necessidade de uma administração diferenciada do tempo que conjugue a flexibilidade para trabalhar em qualquer horário com a execução de outras atividades cotidianas; e traz implicações sobre o conjunto de fatores relacionados à qualidade de vida do servidor.

Em um dos casos, o teletrabalho assumiu a conotação de liberdade e de flexibilidade de tempo, tendo gerado mudanças positivas e desejadas pela servidora. No segundo caso, embora haja reconhecimento dos efeitos positivos do teletrabalho, observa-se que a servidora apresenta uma delimitação mais tênue em relação aos tempos e espaços de trabalho. Já no terceiro caso, embora o teletrabalho tenha inicialmente resolvido de forma satisfatória um problema específico de conciliação entre trabalho e estudo, a longo prazo essa modalidade se revelou inadequada e até

mesmo prejudicial para a saúde da servidora. Em outros quatro casos de trabalho em regime parcial que guardam semelhanças entre si, o teletrabalho implica em economia de recursos e de tempo e promove melhoria da qualidade de vida. Em outro caso, embora haja reconhecida economia de tempo e de recursos, há referência à confusão entre vida pessoal e profissional, bem como a constantes autocobranças. No último caso, a mobilidade do teletrabalho é reconhecida como extremamente vantajosa, porém o trabalho assume uma conotação de solidão por conta da ausência de interação social.

Assim, esses diferentes desdobramentos do teletrabalho evidenciam que a experiência subjetiva é afetada por elementos singulares referentes à história de vida de cada servidor, ao mesmo tempo em que é constituída pelo conjunto de aspectos objetivos, macro e micro, que se articulam no funcionamento social. Significa dizer que as experiências singulares são construídas em um espaço social compartilhado e, por conta disso, guardam semelhanças.

Nos casos estudados, observa-se uma intersecção comum em relação à percepção de que o teletrabalho traz benefícios mútuos para o servidor e para a instituição pública, evidenciando uma construção social baseada na ideia da tecnologia como sinônimo progresso e bem-estar social. Além disso, a reprodução coletiva e a naturalização do discurso organizacional voltado à produtividade refletem uma visão ideológica da questão da tecnologia como aumento da produtividade e como solução para os problemas do servidor e da instituição.

Outro elemento comum aos entrevistados refere-se à importância da autogestão, do autocontrole e da disciplina para uma boa execução do teletrabalho. Nesse sentido, tem-se a ideia socialmente construída dos teletrabalhadores como empreendedores de si mesmos. Essa concepção do teletrabalhador como empreendedor de si mesmo traz implícita a ideia da desnecessidade de instrução específica para a execução do trabalho remoto, pois considera que todo servidor é capaz de autogerir-se e de adaptar-se às novas demandas do teletrabalho. Dessa forma, em que pese a previsão expressa das Resoluções do CNJ no sentido de acompanhamento e capacitação de servidores envolvidos com o regime de teletrabalho, não houve orientação e preparação antes do início do teletrabalho, tanto em termos físicos e ergonômicos como em termos voltados à administração do tempo, às novas dinâmicas no ambiente familiar e aos riscos à saúde do trabalhador. Ademais, a ideia do empreendedorismo de si e da autogestão comporta uma

simplificação do trabalho, posto que ignora os complexos processos psicológicos envolvidos na constituição do ser humano em função de sua atividade laboral, assim como ignora que a experiência do teletrabalho vai muito além da alteração física do local de execução das tarefas.

Nessa linha de entendimento, o estudo de Costa (2003) relaciona o teletrabalho ao empreendedorismo de si, destacando que existe todo um discurso organizacional destinado a moldar a subjetividade do trabalhador, com vista à promoção do teletrabalho. De acordo com essa concepção, os teletrabalhadores são reconhecidos por suas habilidades especiais e pela autodisciplina, que representa um elemento fundamental na lógica do controle organizacional contemporâneo.

Nesse sentido, o teletrabalho parece reforçar a autoimagem de profissionais responsáveis, comprometidos, independentes e autônomos. Por conseguinte, a diminuição da supervisão direta, bem como do apoio/ infraestrutura da organização, são traduzidas como autonomia, aumento de responsabilidade e oportunidade para demonstrar competência.

Segundo Rocha e Amador (2018),

O controle por meio do engajamento no teletrabalho relaciona-se a uma valorização individual da modalidade de trabalho flexível e supostamente autodeterminado. Valoriza-se o comprometimento pessoal com o trabalho, atribuindo ao indivíduo o controle e autoria de seu próprio trabalho, colocando-se o trabalhador como o próprio gestor, ficando este comprometido com os resultados de suas atividades e responsável direto por elas. Esse engajamento individualizante gera, ao mesmo tempo, emancipação e subordinação. (ROCHA; AMADOR, 2018, p. 158).

Sendo assim, o controle sobre o trabalho por parte do trabalhador é apenas relativo, uma vez que segue submetido a metas e prazos definidos pela instituição e resulta de uma correlação de forças que envolvem metas, prazos e resultados, assim como escolha individual e flexibilidade (ROCHA; AMADOR, 2018).

Dessa forma, além das formas tecnológicas de controle, as organizações investem em formas sofisticadas de controle, principalmente em relação à subjetividade dos trabalhadores, de modo que eles assumem a incumbência de atingir os resultados. Nessa conjuntura, os sujeitos se tornam incapazes de compreender exatamente como tal processo de dominação acontece tamanha a sutileza e acuidade da manipulação exercida (ROHM; LOPES, 2015).

Diante do exposto, entende-se que o trabalho remoto, envolto em toda uma ideologia que remete à autodisciplina e a formas muito sutis de controle, implica em alteração do próprio estilo de vida do trabalhador, exigindo que ele se adapte a novas situações, horários, ambientes e relações de convivência. “Caminha-se, assim, para uma atenuação do controle direto e hierárquico, paralelamente ao desenvolvimento de uma autodisciplina pessoal” (PINTO, 2008, p. 68).

Tem-se, então, a incorporação de um ideário disciplinador. A disciplina é compreendida por Foucault (1994) como sendo uma forma de fabricar corpos submissos e dóceis. Para o autor, o poder disciplinar é um poder que, em vez de se apropriar e de retirar, tem como função maior adestrar. Sob essa perspectiva, na essência de todos os sistemas disciplinares funciona um mecanismo penal; assim, na oficina, na escola e no exército funciona como micropenalidade do tempo, da atividade, da maneira de ser, dos discursos, do corpo, da sexualidade.

Foucault (1994) também destaca que a disciplina fabrica indivíduos úteis e que a nossa sociedade é uma sociedade de vigilância. O autor menciona o panoptismo como um dispositivo que induz no vigiado, um estado consciente e permanente de visibilidade que assegura o funcionamento automático do poder. Sendo polivalente, esse dispositivo é usado em escolas, hospitais, fábricas. Assim, as disciplinas são técnicas para assegurar a ordenação das multiplicidades humanas, extraíndo dos corpos o máximo de tempo e de forças por meio de horários, treinamentos, exercícios e vigilância.

No caso do teletrabalho há outras formas de fiscalização, cujo objetivo continua sendo a supervisão do trabalhador e a extração de produtividade, a exemplo da promoção da cultura da autodisciplina, bem como do controle via sistema informacional, metas e relatórios. Portanto, através da divisão produtiva, da supervisão do trabalho, das multas, sinos e relógios, incentivos em dinheiro, formam-se novos hábitos de trabalho e impõe-se uma nova disciplina do tempo, de modo que não existe desenvolvimento técnico e econômico que não seja, ao mesmo tempo, desenvolvimento ou mudança de uma cultura (THOMPSON, 1998).

Por consequência, diante da inexistência de limites legislativos claros de tempo e de espaço que demarquem os momentos de trabalho e não trabalho, o servidor tem o desafio de, sozinho, remanejar sua rotina, seus horários e sua própria relação com o trabalho. No regime de teletrabalho, acaba sendo atribuição do próprio servidor estabelecer esses limites entre trabalho, lazer e descanso, pois não há um

preceito legislativo que determine essas fronteiras. Esse aspecto é confirmado por Silva (2018) ao afirmar que, de modo geral, os teletrabalhadores lidam com um contexto de trabalho ainda pouco convencional e precisam levar em consideração as questões referentes à própria saúde física e mental, preocupando-se com os aspectos ergonômicos, fisiológicos, sociais e psicológicos que impactam no desempenho, na produtividade, na realização profissional e na sua saúde global, posto que não se pode pensar a saúde isoladamente das condições de vida e trabalho dos indivíduos (MARIO; AMORIM, 2017).

Nessa nova conjuntura laboral emerge uma série de contradições que implicam efeitos psicossociais sobre o trabalhador, pois a alteração do local de execução do trabalho e a fusão entre vida pessoal e laborativa geram um encadeamento de novas situações e novos encargos psíquicos.

No trabalho remoto, a conciliação entre ocupação e família não é automática. Na maioria das vezes o teletrabalho obscurece as fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo familiar e exige esforço do trabalhador no estabelecimento de limites saudáveis entre vida privada e trabalho, o que remete às contradições do teletrabalho vivenciadas pelos servidores em maior ou menor grau.

Sobre as contradições do trabalho, Antunes (2018, p. 26) enfatiza que “é essa processualidade contraditória, presente no ato de trabalhar, que emancipa e aliena, humaniza e sujeita, liberta e escraviza que (re)converte o estudo do trabalho humano em questão crucial de nosso mundo e de nossa vida”.

Tem-se, então, uma realidade do teletrabalho que se afirma nas múltiplas determinações sociais. Uma determinação, por exemplo, é a necessidade de o trabalhador ter uma casa que comporte o aparato técnico e tecnológico para que possa realizar sua atividade profissional. Assim, com a execução do trabalho transferida para o ambiente doméstico e diante da ausência de demarcadores físicos e temporais, o trabalhador se torna responsável por promover um local laboral saudável – ou no mínimo não adoecedor, tanto em termos físicos e ergonômicos como em termos psíquicos.

Nesse contexto, embora haja previsão expressa quanto às questões de saúde do empregado, seu alcance é vago e impreciso, pois situações relativas a doenças ocupacionais podem apresentar novos contornos em regime de teletrabalho, assim como acidentes de trabalho tendem a se tornar questões mais complexas e de difícil apuração.

Ademais, a possibilidade de riscos no que tange à execução da atividade laborativa pode ser aumentada, haja vista que o trabalhador executa suas funções fora das dependências do empregador e, conseqüentemente, sem monitoramento e fiscalização quanto a fatores de ergonomia e saúde do trabalho. Isso significa que o teletrabalhador se torna o único responsável pelo seu ambiente de trabalho e pela execução adequada da atividade. Adicionalmente, o fato de a execução do trabalho ocorrer fora das dependências organizacionais poderia dificultar a percepção do nexo de causalidade entre trabalho, doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, eximindo a organização de arcar com sua responsabilidade quando da ocorrência desses eventos.

Quando se consideram as condições do ambiente em que será realizado o trabalho, por exemplo, a Resolução 134 do TRF4 estatui que compete exclusivamente ao servidor providenciar, às suas expensas, as estruturas física e tecnológica necessárias à realização do teletrabalho, mediante o uso de equipamentos ergonômicos e adequados (TRF4, 2016). Assim, não existe obrigatoriedade da instituição em relação à promoção de um ambiente doméstico minimamente ergonômico; eis que, de acordo com as normativas, o servidor é o único responsável pelo seu local de trabalho. Isso significa que o domicílio do trabalhador pode não ser totalmente adequado à execução das atividades profissionais, o que pode acarretar prejuízos a sua saúde, ainda que no longo prazo.

Relacionada ao funcionamento institucional e à exigência de desempenho superior no teletrabalho, há a questão da produtividade. No âmbito da Justiça Federal, o conteúdo do trabalho realizado pelos servidores públicos participantes da pesquisa envolve processos judiciais e demandas singulares e complexas, o que dificulta o estabelecimento de metas quantitativas e, conseqüentemente, a mensuração objetiva do trabalho realizado. Por conta disso, nota-se também que o estilo de gestão exerce influência sobre a execução do teletrabalho, pois os servidores reportam a importância da confiança e da compreensão por parte da Administração, tanto no estabelecimento de metas tangíveis, como na exigência do seu cumprimento.

No que tange à socialização, a maioria dos entrevistados sente falta do convívio social com os colegas, apontando esse aspecto como um fator negativo do teletrabalho. Nota-se que a questão da socialização envolve não só as trocas afetivas, o convívio, a interação social, mas também aparece como um elemento

relacionado à própria execução do trabalho, por favorecer a troca de ideias e o compartilhamento de informações. Além disso, a questão da socialização também remete ao sentimento de pertencimento, que pode ficar comprometido na ausência de interações físicas. A falta de interação social remete ainda à questão do senso de coletividade, pois tende a fazer com que as demandas comuns do trabalho sejam percebidas apenas sob a ótica individual, dado o isolamento social promovido pelo teletrabalho.

Tendo em vista todos esses apontamentos que indicam a complexidade do teletrabalho, considera-se importante a realização de avaliação e preparação prévias ao exercício dessa modalidade. Nesse sentido, a instituição, em conjunto com o servidor, avaliaria aspectos importantes envolvidos na execução da atividade laboral, a fim de determinar a viabilidade desse arranjo para cada trabalhador. A avaliação abrangeria questões relativas ao espaço físico e ergonomia, configuração familiar, organização da rotina, administração do tempo, estratégias de trabalho e formas de socialização.

Além disso, considerando que o desenvolvimento do teletrabalho ao longo do tempo envolve circunstâncias não totalmente previsíveis em uma avaliação inicial, entende-se que seria importante uma reavaliação a cada seis meses. Nessa reavaliação semestral (preferencialmente realizada por médico do trabalho e psicólogo), seria possível averiguar como o servidor tem se adaptado ao trabalho remoto e quais as suas implicações sobre seu modo de vida e, especialmente, sobre sua saúde. Desse modo, seria possível constatar eventuais alterações prejudiciais e dar o devido encaminhamento ao caso.

Sob a ótica da Administração, a reavaliação semestral também seria muito positiva, pois permitiria fazer ajustes necessários e analisar a produtividade do servidor, bem como evitar a consolidação de situações potencialmente danosas a sua saúde. Nessa perspectiva, há que se considerar que a Administração deve zelar não só pela eficiência do serviço público, mas também pelo bem-estar do trabalhador.

Outra possibilidade aventada por esta pesquisa é que o teletrabalho em regime integral seja adotado somente após uma prévia experiência em regime parcial. Entende-se que tal medida permitiria que o trabalhador avaliasse sua experiência com o trabalho remoto, verificando benefícios e dificuldades, antes de alterar de forma mais intensa a sua rotina laboral. Ademais, permitiria ao trabalhador avaliar os reais impactos do teletrabalho em termos de socialização, organização,

produtividade e interação familiar, para então decidir sobre a viabilidade dessa modalidade em regime integral em suas atuais circunstâncias de vida.

A importância desse estágio de experiência também reside na possibilidade de uma fase de transição, em que o servidor, com suporte da Gestão, avaliaria o desdobramento de tal modalidade sobre a sua rotina e produtividade. Nesse caso, experiências positivas poderiam ser ampliadas para o regime integral, enquanto que as vivências menos exitosas poderiam ser avaliadas e solucionadas – ou interrompidas, antes de gerarem maiores efeitos prejudiciais para o teletrabalhador e para a Administração.

## 6 PROPOSTA DE PROTOCOLO PARA O TELETRABALHO

A revisão teórica conjugada à análise empírica propiciou o surgimento de novos conhecimentos acerca do teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, culminando com a criação de uma proposta de protocolo para o trabalho remoto.

Nesse sentido, a presente tese traz uma visão interdisciplinar que reconhece a contribuição de múltiplas áreas do conhecimento para a construção desta proposta. Assim, ao mesmo tempo em que se valorizam princípios organizacionais de eficiência e celeridade do Poder Judiciário, reconhece-se a importância do sujeito e de sua subjetividade na consecução de tais objetivos.

Corroborando os resultados desta tese, as experiências com trabalho remoto durante a pandemia de 2020 também mostraram que, embora as tecnologias de informação e comunicação sejam imprescindíveis para a execução do trabalho remoto, não são suficientes para assegurar uma prestação laboral satisfatória e produtiva. Significa dizer que, para além dos recursos tecnológicos, há outros elementos que influenciam na execução do trabalho e que demandam planejamento, preparação e reavaliação constante.

Em termos físicos, é de fundamental importância a existência de um local preparado para a execução do *home office*, tanto em termos ergonômicos – com cadeiras, mesas, telas adequadas à execução das tarefas – como em termos de privacidade, luminosidade e temperatura. Assim, a existência de um local adequado e, tanto quanto possível, livre de interrupções é fundamental para evitar o comprometimento da produtividade e a sobrecarga psíquica do trabalhador.

Além disso, destaca-se a necessidade de uma avaliação prévia do servidor e de suas circunstâncias atuais de vida, pois, embora não se reconheça a necessidade de um perfil específico para a atuação em teletrabalho, sabe-se que determinadas características individuais tendem a facilitar a sua execução. Também se salienta que o momento do ciclo de vida e as características familiares do servidor podem influenciar positivamente ou não na execução das tarefas. Nesse sentido, entende-se que a presença de familiares que demandem atenção contínua tende a dificultar a realização das tarefas.

Quanto à organização da rotina, verifica-se que, embora a jornada laboral do teletrabalho comporte flexibilidade, o estabelecimento de horários ajuda o trabalhador a organizar suas atividades a partir de um parâmetro específico (tempo),

possibilitando a diferenciação entre períodos de trabalho e não trabalho. Além disso, a determinação de horários de começo e fim do expediente permitem avaliações mais precisas em termos de produtividade, assim como diminuem a possibilidade de sentimentos de culpa em relação à não disponibilidade integral – fator imprescindível sob o aspecto da saúde mental.

Observa-se, também, a importância de reavaliações constantes, preferencialmente de periodicidade semestral, já que a dinamicidade do sujeito e das circunstâncias de trabalho podem gerar situações dificultadoras ou até mesmo inviabilizadoras do teletrabalho.

Isto posto, esta tese propõe a adoção do teletrabalho a partir de uma série de ações de planejamento e preparação, com avaliações periódicas:

1. **Planejamento:** nessa fase, o servidor com interesse na execução do teletrabalho apresentaria um projeto em que constaria a descrição dos recursos tecnológicos e do espaço físico destinado à execução do teletrabalho, com observância de regras de ergonomia e saúde do trabalho. Ainda nesse estágio, o servidor participaria de um processo de avaliação com psicólogo da instituição, com vista à coleta de informações sobre história de vida, configuração familiar, circunstâncias atuais de vida, formas de socialização, expectativas em relação ao teletrabalho, viabilidade do trabalho remoto no presente, benefícios almejados, desafios e possíveis dificuldades desse arranjo;

2. **Preparação:** após a aprovação das dependências físicas pela instituição e prévia avaliação psicológica, o trabalhador seria instruído sobre questões relativas à organização da rotina laboral, administração do tempo, delimitação de jornada, metas de produtividade, estratégias para melhor execução das atividades, desafios inerentes ao trabalho remoto, estratégias de conciliação entre vida privada e profissional. Nessa fase, seria imprescindível que o servidor e o gestor, de comum acordo, estabelecessem uma meta de produtividade que atendesse a três parâmetros: execução factível, adaptabilidade a novas circunstâncias e mensurabilidade dos resultados. A escolha desses critérios justifica-se pela perspectiva institucional, porquanto o acréscimo da produtividade é um fator que legitima o teletrabalho no serviço público e, principalmente, pela perspectiva do servidor, uma vez que metas claras e realizáveis tendem a promover

segurança, autoconfiança e autorrealização, evitando sentimentos de culpa e de incompetência;

**3. Avaliações contínuas:** no trabalho remoto, a relação homem-trabalho, mediada pela tecnologia, apresenta um caráter processual que se desenvolve e se torna conhecido ao longo da execução da atividade laborativa. Assim, tendo em vista a dinamicidade do sujeito e o caráter não-estático da relação homem-trabalho-tecnologia e considerando que os desdobramentos dessa modalidade só se tornam conhecidos a longo prazo, o servidor seria avaliado periodicamente por um médico do trabalho e por um psicólogo da instituição, a fim de analisar suas condições de saúde e suas circunstâncias atuais de vida e também para verificar a pertinência da manutenção do teletrabalho. Nesse viés, o exame do estado mental abrangeria uma pesquisa sobre sinais e sintomas de alterações do funcionamento psíquico (sono, atenção, humor, afetividade, memória, sensopercepção, pensamento), assim como questões relativas à ansiedade, anedonia, satisfação profissional, socialização, rendimento profissional, adaptação ao teletrabalho, relacionamento familiar, rotina e possíveis dificuldades na execução das atividades. Nessas avaliações periódicas, seria possível analisar circunstâncias inicialmente imprevistas, surgidas ao longo do exercício dessa modalidade, bem como identificar agravos aleatórios à saúde do teletrabalhador e constatar eventuais necessidades de mudança na forma de execução da atividade laboral.

Desse modo, este protocolo assume a importância do planejamento e da instrução do servidor para uma boa implementação e execução do teletrabalho, bem como reconhece que a dinamicidade do sujeito, a processualidade do trabalho e a mutabilidade das circunstâncias demandam avaliações contínuas e respostas institucionais ágeis, com vista à preservação da higidez do servidor, à promoção da execução saudável do trabalho remoto e ao cumprimento das metas organizacionais de produtividade.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O momento de finalização desta tese coincidiu com um momento histórico bastante peculiar, caracterizado pela adoção massiva e indiscriminada do teletrabalho em virtude da pandemia do Covid-19. Por conta da necessidade de isolamento social, o teletrabalho foi adotado por organizações públicas e privadas e se tornou tema recorrente nas mídias e redes sociais.

Nesse cenário, o trabalho remoto gerou experiências bastante particulares, uma vez que não houve planejamento prévio e preparação em termos pessoais, estruturais e ergonômicos. Além disso, o momento histórico envolvia medo, estresse, tensão política e apreensão social quanto às repercussões econômicas da pandemia, à necessidade de distanciamento físico de outras pessoas e à indefinição quanto ao futuro, além da consternação coletiva em virtude do elevado número de mortes. Somou-se a essa generalizada situação de fragilidade emocional o confinamento e a presença constante de familiares, culminando em um cenário bastante atípico e adverso ao exercício do trabalho no ambiente doméstico. Dada a excepcionalidade dessa situação, as experiências vivenciadas no período da pandemia, embora tenham dado notoriedade ao teletrabalho e sirvam como fonte de dados para novas pesquisas e reflexões, não podem fundamentar juízos precipitados sobre a sua aplicabilidade.

Por evocar efeitos promissores, relacionados principalmente ao aumento da produtividade, o teletrabalho já estava ganhando espaço nas organizações privadas e no serviço público, mesmo antes da pandemia de 2020.

Imerso em uma cultura determinista, que compreende o desenvolvimento tecnológico como sinônimo de progresso e bem-estar, o teletrabalho aparece envolto por valores aclamados na contemporaneidade (flexibilização, produtividade, qualidade de vida, sustentabilidade e economia de tempo e de recursos), de modo que suas reais implicações sobre a subjetividade do trabalhador são, por vezes, obscurecidas pelos ideais institucionais que buscam prioritariamente o aumento da produtividade.

Enquanto objeto social, a tecnologia está sujeita a interpretações. Se, por um lado, o teletrabalho nos assegura um significado social de uma racionalidade instrumental vinculada diretamente com maior produtividade; por outro lado, as dimensões subjetivas nos revelam que os sentidos do trabalho se movem e deslocam

da liberdade e flexibilidade para a escravidão, conforme o sujeito se relaciona com o seu trabalho.

Desse modo, em que pese o reconhecimento dos efeitos positivos das novas tecnologias no aumento da produtividade do trabalho, não se pode ignorar os aspectos importantes da ideologia e da tecnologia que repercutem em uma subsunção real dos trabalhadores, evidenciando que, embora pareçam intrinsecamente bons, os artefatos tecnológicos também implicam processos sociais, cujos efeitos, desconhecidos em sua totalidade, podem se mostrar perniciosos ao longo do tempo.

Sob essa perspectiva, as investigações sobre o teletrabalho envolvem um campo multidisciplinar, pois, muito além de elementos normativos e preceitos trabalhistas, devem ser considerados os aspectos psicológicos que permeiam a problemática social, econômica e política do trabalho remoto, assim como os determinantes sociais que formam a conjuntura contemporânea na qual se insere o teletrabalho.

Para além de questões tecnológicas e legislativas, o teletrabalho promove a alteração do próprio estilo de vida do trabalhador, exigindo que ele se adapte a novas situações, horários, ambientes e relações de convivência, com claras implicações sobre sua subjetividade, dado o caráter ontológico do trabalho. Assim, embora o teletrabalho traga promessas de melhoria da qualidade de vida, esse benefício não é um efeito automático dessa nova modalidade laborativa. Daí a importância da valorização da subjetividade, uma vez que o teletrabalho não se apresenta de forma homogênea ou linear para cada sujeito e promove contornos singulares em termos de significação do trabalho, com importantes desdobramentos sobre a sua constituição subjetiva e o seu modo de vida.

Na esfera da subjetividade individual, há o caráter contraditório do trabalho, pois uma pessoa pode adotar simultaneamente posturas diversas, em razão dos sentidos subjetivos produzidos a partir da sua história e dos seus momentos atuais. Desse modo, cada um dos servidores apresenta suas contradições específicas em relação ao trabalho, evidenciando que os sentidos e significados são construídos de forma singular, ainda que haja todo um ambiente organizacional, cultural, social e histórico compartilhado.

No campo da subjetividade social, nota-se efeitos múltiplos e complexos decorrentes dessa nova modalidade laboral, dado o seu alcance sobre todas as

esferas da vida do trabalhador. Por conseguinte, considerando que o valor da racionalidade técnica é construído no mundo da vida cotidiana, a adequação a uma nova forma de trabalho transborda para todos os outros valores do trabalho, que são também socialmente apropriados.

Verifica-se, portanto, que a problemática do teletrabalho promove profundas alterações na subjetividade individual e social do trabalhador, podendo, em alguns casos, gerar dedicação integral da vida ao trabalho, ansiedade, estresse, problemas ergonômicos, prejuízo da socialização e queda da produtividade, trazendo implicações diretas para a sua saúde. Da mesma forma, o teletrabalho pode promover economia de tempo e de recursos, aumentar a satisfação com o trabalho, incrementar a produtividade, favorecer o convívio familiar e melhorar a saúde e a qualidade de vida.

A partir desta pesquisa, realizada no âmbito da Justiça Federal da 4ª Região, constata-se que a questão da “uberização” e do desmantelamento dos direitos sociais e trabalhistas não se configura, até o momento, como uma ameaça tão presente, dadas as particularidades do serviço público (facultatividade da adesão ao teletrabalho, estabilidade no cargo, exigência de proporcionalidade e razoabilidade na fixação das metas). Por isso, na esfera do Poder Judiciário, o teletrabalho tende a oferecer menos riscos, podendo assumir uma conotação positiva para o servidor.

Por meio do presente estudo, observa-se a presença de elementos comuns nas experiências classificadas como positivas pelos teletrabalhadores, quais sejam, o estabelecimento de um horário fixo de trabalho, a escolha de um local físico específico para a execução das atividades, os cuidados com ergonomia, a preservação do convívio social com os colegas de trabalho, a estipulação de metas razoáveis de produtividade. Verifica-se, ainda, que a destinação de um espaço doméstico específico para a realização do teletrabalho tende a facilitar a execução das atividades, pois reduz a interferência dos familiares, possibilita maior concentração e, conseqüentemente, melhora a produtividade. Ademais, a existência de um horário e de um local específico de trabalho evita a fusão total entre casa e trabalho e favorece a diferenciação entre momentos de trabalho e não trabalho, com importantes benefícios para o bem-estar do servidor.

Resguardadas as especificidades que nove estudos de caso envolvem, nota-se que o teletrabalho gera impactos sobre a subjetividade do trabalhador, uma vez que modifica a significação do trabalho em termos psicológicos e sociais; afeta a

interação familiar; altera o modo de convivência do servidor com os colegas de trabalho; gera a necessidade de uma administração diferenciada do tempo e também traz implicações sobre a sua qualidade de vida.

No entanto, a intensidade desse impacto diverge em razão do regime adotado no teletrabalho: se integral, as implicações sobre a subjetividade e o modo de vida do servidor tendem a ser mais robustas, especialmente na questão da socialização; se parcial, há menor impacto sobre o trabalhador, posto que a execução do teletrabalho mescla-se com o regime presencial, evitando que o trabalhador esteja exposto à total fusão entre ambiente doméstico e de trabalho, com todos os desdobramentos daí emergentes. Desse modo, o regime parcial de teletrabalho tende a promover mais implicações positivas, enquanto o regime integral comporta maior possibilidade de efeitos adversos, possibilitando aventar a hipótese de que a integralidade do trabalho remoto tende a gerar maior fusão entre ambiente doméstico e de trabalho, diluindo os limites físicos e temporais entre descanso e labor. Além disso, ocorre diminuição da interação social e maior necessidade de gerenciamento do tempo.

Ademais, a análise do teletrabalho em sua relação com diferentes servidores e diferentes regimes e formas de execução permite sustentar que uma estratégia preventiva para a Administração Pública poderia ser a adoção do teletrabalho inicialmente em caráter parcial, com ampliação para regime integral somente após um período de experiência. Essa estratégia permitiria que o servidor avaliasse sua adaptação ao teletrabalho, assim como a conveniência desse arranjo para sua rotina e sua configuração familiar. Desse modo, a adequação do servidor ao teletrabalho, bem como a percepção de que esse arranjo não é conveniente, ocorreria sem que houvesse maiores prejuízos à sua saúde. Também é importante considerar que, em regime inicialmente parcial, o servidor continua interagindo com seus colegas de trabalho, o que favorece não só as trocas sociais, mas também – e principalmente – a troca de experiências em relação a esse arranjo laboral.

É importante ainda ressaltar que, embora a melhoria da qualidade de vida seja um dos efeitos mais propalados do teletrabalho, a pesquisa em tela, bem como outros estudos anteriormente citados, indica que a relação do homem com o seu trabalho é complexa e múltipla, não permitindo universalizações e semelhanças absolutas. Nesse sentido, enquanto o teletrabalho configura uma importante

ferramenta para melhorar saúde e qualidade de vida para alguns servidores; para outros, pode se tornar uma fonte de estresse e de adoecimento.

E essas diferenciações na vida do servidor público só serão notadas quando da análise de cada caso em particular, uma vez que o teletrabalho tem implicações singulares sobre o modo de vida de cada servidor, conforme demonstrado por esta pesquisa. A partir da análise realizada neste trabalho, nota-se a importância de avaliação e preparação prévias com os servidores dispostos a atuar em teletrabalho, a fim de verificar suas circunstâncias atuais de vida, bem como a viabilidade do teletrabalho e as mudanças necessárias para uma possível implementação saudável dessa modalidade.

Além da avaliação, também se recomenda uma fase de instrução/preparação destinada a facilitar a implementação do teletrabalho, no sentido de orientar o servidor sobre questões relativas à ergonomia, horários de trabalho, local de execução das tarefas, conciliação entre vida pessoal e laboral, metas e produtividade.

E, tendo em vista o caráter processual do teletrabalho diante da dinamicidade da relação homem-trabalho-tecnologia e da mutabilidade das circunstâncias e também considerando que os delineamentos do teletrabalho na vida do servidor somente são conhecidos ao longo do tempo, indica-se realização de avaliações contínuas por equipe multidisciplinar (médico do trabalho e psicólogo), com vista a uma análise detalhada de seu estado de saúde físico e mental, bem como dos desdobramentos dessa modalidade sobre o seu bem-estar.

Nessa direção, a nova Resolução 298 (CNJ, 2019), que estabelece como dever do servidor a realização de exame periódico anual conforme regras do órgão competente de saúde do tribunal, representa um importante avanço no cuidado com a saúde do servidor, pois indica o reconhecimento das especificidades dessa forma laboral e da sua potencialidade para gerar agravos sobre a saúde do trabalhador.

Desta feita, embora a associação do teletrabalho ao “empreendedorismo de si” promova a ideia de que o servidor é capaz de autogerir-se e de adaptar-se às novas demandas do trabalho remoto, é preciso resgatar a responsabilidade da instituição pelo bem-estar de seus teletrabalhadores. Nesse sentido, em que pese o exercício das atividades laborativas ocorra fora das dependências organizacionais, a instituição deve viabilizar a execução saudável do teletrabalho, dando suporte à sua

implementação e zelando para que o seu desenvolvimento ao longo do tempo promova benefícios mútuos para o servidor e para a instituição.

Nesse viés, o teletrabalho, no âmbito do Poder Judiciário, pode ser benéfico para a Administração e para o servidor público, desde que sua implantação observe algumas diretrizes e que ocorram avaliações periódicas, destinadas não só a analisar o rendimento do teletrabalhador, mas, principalmente, a preservar sua saúde e bem-estar.

Como atividade decorrente da interação com novos artefatos tecnológicos, o teletrabalho é um fenômeno ainda em desenvolvimento, cujos efeitos não foram totalmente estimados e cujas consequências podem envolver situações inicialmente imprevistas. Desse modo, uma das principais constatações do presente estudo é o fato de que o teletrabalho traz implicações subjetivas que ainda não são compreendidas em sua totalidade.

Ao confirmar a hipótese de que o teletrabalho afeta a subjetividade do trabalhador, criando novos sentidos e significados para o trabalho e também alterando o seu modo de vida e a própria estrutura da sociedade capitalista, a presente pesquisa demonstra ainda que os estudos sobre a complexa interface tecnologia, trabalho e subjetividade não se esgotam, uma vez que investigam uma relação que só se torna conhecida conforme se desenlaça ao longo da história e do desenvolvimento das novas modalidades de produção do trabalho.

## REFERÊNCIAS

- ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018a.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ANTUNES, R. The new service proletariat. **Revista on-line Monthly Review**, n. 11, 2018b. Disponível em: <<https://monthlyreview.org/2018/04/01/the-new-service-proletariat/>>. Acesso em: 12 jun. 2018.
- BAKHTIN, M. A filosofia da linguagem e sua importância para o marxismo. In: BAKHTIN, M. **Marxismo e filosofia da linguagem**. 12. ed. São Paulo: Hucitec, 2006. p. 29-66.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2006.
- BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. da. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 8, n. 1, p. 71-91, 2010. Disponível em: <<https://dx.doi.org/10.1590/S1679-39512010000100006>>. Acesso em: 12 jun. 2019.
- BAZZO, W.; LINSINGEN, I.; TEIXEIRA, L. T. V. **Introdução aos Estudos CTS (Ciência, Tecnologia e Sociedade)**. Espanha: OEI, 2003.
- BOCK, A. M. B.; FURTADO, O.; TEIXEIRA, M. de L. T. **Psicologias**: uma introdução ao estudo da Psicologia. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.
- BOCK, A. M. B.; FERREIRA, M.R.; GONÇALVES, M. G. M. E FURTADO, O. Sílvia Lane e o projeto do "Compromisso Social da Psicologia". **Psicol. Soc.**, Porto Alegre, v. 19, n. spe 2, p. 46-56, 2007. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-71822007000500018&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000500018&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 27 mar. 2020.
- BONIN, L. F. R. Indivíduo, cultura e sociedade. In: STREV, M. N. (Org.). **Psicologia social contemporânea**: livro-texto. 21. ed. Petrópolis: Vozes, 2013. p. 58-67.
- BORDIEU, P. **Meditações pascalinas**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.
- BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). **Diário Oficial [da] União**, Brasília, DF, 14 jul. 2017.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- BRÍGIDO, E. Ética, dignidade humana e reforma trabalhista entrevista com Marlene Suguimatsu. **Revista de Direito Brasileira**, v. 21, n. 8, p. 429-439, mar. 2019. ISSN 2358-1352. Disponível em: <[https://www.researchgate.net/publication/331898372\\_ETICA\\_DIGNIDADE\\_HUMA](https://www.researchgate.net/publication/331898372_ETICA_DIGNIDADE_HUMA)

NA\_E\_REFORMA\_TRABALHISTA\_ENTREVISTA\_COM\_MARLENE\_SUGUIMATS U>. Acesso em: 02 out. 2019.

BUSTOS ORDONEZ, D. Sobre subjetividade y (tele)trabajo: una revision critica. **Revista de Estudios Sociales**, v. 44, p. 181, dez. 2012.

CALLON, M. Por uma nova abordagem da ciência, da inovação e do mercado. O papel das redes sociotécnicas. In: PARENTE, A. (Org.). **Tramas da Rede**. Florianópolis: Sulina, 2010. p. 64-79.

CASTELLS, M. **A sociedade em Rede**. São Paulo: Paz e Terra, 2002.

CAPAVERDE, C. B.; VAZQUEZ, A. C. S. Implantação de processo eletrônico no sistema judiciário: um estudo sobre aprendizagem organizacional em uma secretaria de gestão de pessoas. **REAd. Rev. eletrôn. adm. (Porto Alegre)**, Porto Alegre, v. 21, n. 2, p. 462-490, ago. 2015. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-23112015000200462&lng=en&nrm=isso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-23112015000200462&lng=en&nrm=isso)>. Acesso em: 20 ago. 2017.

CAVALCANTE, J. Q. P.; JORGE NETO, F. F. A tecnológica, o teletrabalho e a reforma trabalhista. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 112-124, fev. 2019.

CEREZO, J. A. L. Ciência, Tecnologia e Sociedade: o estado da arte na Europa e nos Estados Unidos. In: SANTOS, L. W.; ICHIKAWA, E. Y.; SENDIN, P. V.; CARGANO, D. F. (Orgs.). **Ciência, Tecnologia e Sociedade: o desafio da interação**. Londrina: IAPAR, 2004. p. 11-46.

CLOT, Y. **A função psicológica do trabalho**. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Instrução Normativa 74 de 19/02/2019**. Dispõe sobre a realização de teletrabalho, no âmbito do Conselho Nacional de Justiça e dá outras providências. Publicado no DJe/CNJ n. 34, 21 fev. 2019. p. 8-15.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução 227**. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. DJe/ CNJ, n. 102, 17 jun. 2016. p. 2-4.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução 298**. Altera a Resolução nº 227/2016, de 14 de junho de 2016, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário. DJe/ CNJ, n. 250, 03 dez. 2019.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Teletrabalho é realidade em três dos cinco Tribunais Federais**. 2017. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/84932-teletrabalho-e-realidade-em-tres-dos-cinco-tribunais-federais>>. Acesso em: 13 abr. 2018.

COSTA; B. S.; COSTA, S. S.; CINTRA, C. L. D. Os possíveis impactos da reforma da legislação trabalhista na saúde do trabalhador. **Revista Brasileira de Medicina**

**do Trabalho**, v. 16, n. 1, p. 109-117, 2018. Disponível em: <<http://www.rbmt.org.br/details/301/pt-BR/os-possiveis-impactos-da-reforma-da-legislacao-trabalhista-na-saude-do-trabalhador>>. Acesso em: 02 out. 2019.

COSTA, I. S. A. Teletrabalho: subjugando e construindo subjetividades. **Rev. Adm. Pública**, Rio de Janeiro, v. 41, n.1, p.105-124, fevereiro de 2007. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-76122007000100007&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122007000100007&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 01 out. 2019.

COSTA, I. de S. A. da. Controle em novas formas de trabalho: teletrabalhadores e o discurso do empreendimento de si. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 1, p. 1-12, mar. 2005. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-39512005000100009&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512005000100009&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 01 out. 2019.

COSTA, I. S. A.; BORGES, P. X.; FREITAS, J. A. S. B. Relações de produção em indústrias criativas: trabalho, consumo cultural e sustentação identitária em editoras infantojuvenis. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 2, p. 360-376, jun. 2011. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-39512011000200008&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512011000200008&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 02 out. 2019.

CUTCLIFFE, S. La emergencia de CTS como campo académico. In: CUTCLIFFE, S. **Ideas, máquinas y valores: los estudios de Ciencia, Tecnología y Sociedad**. Barcelona: Anthropos, 2003. p. 7-24.

DAGNINO, R.; NOVAES, H. T. O fetiche da tecnologia. **Org & Demo**, Marília, v. 5, n. 2, p. 189-210, 2004. Disponível em: <<http://www2.marilia.unesp.br/revistas/index.php/orgdemo/article/viewFile/411/311>>. Acesso em: 27 ago. 2017.

DIAS, M. S. L. **Sentidos do trabalho e sua relação com o projeto de vida de universitários**. 272 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2009. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/106654>>. Acesso em: 21 abr. 2018.

DIAS, M. S. L.; PEREIRA, Á. C. Teletrabalho: os novos delineamentos da tecnologia sobre o trabalho e o trabalhador na contemporaneidade. In: CONGRESSO DA ALFEPSI: FORMACIÓN EN PSICOLOGIA PARA LA TRANSFORMACIÓN PSICOSOCIAL EM LATINOAMERICA, 7., 2018, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ALFEPSI, 5 a 8 de setembro de 2018.

DIAS, M. S. L.; PEREIRA, Á. C.; TROIS, P. M. C. O teletrabalho e as lacunas legislativas: implicações para o trabalhador. In: CONGRESSO ESTADUAL DE PESQUISAS EM DIREITO - CEPED, 1., 2018, Francisco Beltrão. **Anais...** Francisco Beltrão: UNIOESTE, 2012. p. 123-135.

DIAS, M. S. L.; PEREIRA, Á. C. A constituição do sujeito: contribuições de Vygotski. In: DIAS, M. S. L (Org.). **Introdução às leituras de Vygotski: debates e atualidades na pesquisa**. Porto Alegre: Editora Fi, 2019. p. 153-172.

DIAS, M. S. L.; PEREIRA, Á. C. Tecnologia, trabalho e teletrabalho no poder judiciário: discussões iniciais. In: GUILHERME, W. D. (Org.). **Desafios e soluções da sociologia 2**. Ponta Grossa: Atena Editora, 2019.

DIAS, M. S. L.; BENEDETTI, A. R. M.; PEREIRA, Á. C. A fluidez do teletrabalho e os riscos à saúde do trabalhador: um estudo de caso. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E CONTEMPORANEIDADE: MÍDIAS E DIREITOS DA SOCIEDADE EM REDE, 5., 2019, Santa Maria. **Anais...** Santa Maria: UFSM, 2019. Disponível em: <<https://www.ufsm.br/cursos/pos-graduacao/santa-maria/ppgd/wp-content/uploads/sites/563/2019/09/12.1.pdf>>. Acesso em: 01 out. 2019.

DIAS, M. S. L.; PEREIRA, Á. C. A importância da constituição do sujeito em Vygotski para o ensino superior. In: FARIA, P. M. F. de; CAMARGO, D. de; VENÂNCIO, A. C. L. (Orgs). **Vygotski no Ensino Superior**: concepção e práticas de inclusão. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2020. p. 81-102.

DOBRANSZKY, I. A.; GONZÁLEZ REY, F. A produção de sentidos subjetivos e as configurações subjetivas na especialização esportiva. **Rev. bras. psicol. esporte**, São Paulo, v. 2, n. 2, p. 1-18, dez. 2008. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1981-91452008000200003&lng=en&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-91452008000200003&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 10 abr. 2020.

DRUCK, G. A metamorfose das classes sociais no capitalismo contemporâneo: algumas reflexões. **Em Pauta**, Rio de Janeiro, n. 41, v. 16, p. 68-92, 2018.

FEENBERG, A. **Entre a razão e a experiência**: ensaios sobre tecnologia e modernidade. Lisboa: MIT, 2017.

FEENBERG, A. Racionalização subversiva: tecnologia, poder e democracia. In: FEENBERG, A. **Racionalização subversiva**: tecnologia, poder e democracia. New York, NY: Oxford University Press, 1991. p. 105-128. Disponível em: <[https://www.sfu.ca/~andrewf/books/Portug\\_Racionalizacao\\_Subversiva\\_Tecnologia\\_Poder\\_Democracia.pdf](https://www.sfu.ca/~andrewf/books/Portug_Racionalizacao_Subversiva_Tecnologia_Poder_Democracia.pdf)>. Acesso em: 20 abr. 2018.

FERRAZ, D. C. L. O. **Câmaras de conciliação**: uma proposta contra a morosidade do poder judiciário. 107 f. Dissertação (Mestrado em Poder Judiciário) – Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, RJ, 2009.

FILARDI, F.; CASTRO, R. M. P. de. Análise dos resultados da implantação do teletrabalho na administração pública: estudo dos casos do SERPRO e da Receita Federal. In: ENCONTRO DA ANPAD – ENANPAD, 41., 2017, São Paulo-SP. **Anais...** São Paulo-SP, 2017.

FILARDI, F.; CASTRO, R. M. P.; ZANINI, M. T. F. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p. 28-46, jan. 2020. Disponível em:

<<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/74605/7731>>. Acesso em 01 abr. 2020.

FINCATO, D. P.; LEMONJE, J. C. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, v. 64, n. 1, p. 119-136, 2019.

FOUCAULT, M. **Vigiar e punir**. Petrópolis: Vozes, 1994.

GONZÁLEZ REY, F.; GOULART, D. M.; BEZERRA, M. S. Ação profissional e subjetividade: para além do conceito de intervenção profissional na psicologia. **Educação revista quadrimestral**, Porto Alegre, v. 39, n. esp. (supl.), s54-65, dez. 2016. Disponível em: <[http://www.fernandogonzalezrey.com/images/PDFs/producao\\_biblio/fernando/artigos/teoria\\_da\\_subjetividade/Ao-profissional-e-subjetividade-para-alm-do-conceito.pdf](http://www.fernandogonzalezrey.com/images/PDFs/producao_biblio/fernando/artigos/teoria_da_subjetividade/Ao-profissional-e-subjetividade-para-alm-do-conceito.pdf)>. Acesso em: 02 mar. 2020.

GONZÁLEZ REY, F. **Pesquisa qualitativa e subjetividade**: os processos de construção da informação. São Paulo: Cengage Learning, 2010.

GONZÁLEZ REY, F. As categorias de sentido, sentido pessoal e sentido subjetivo: sua evolução e diferenciação na teoria histórico-cultural. **Psic. da Ed.**, São Paulo, v. 24, 1º sem. 2007, p. 155-179. Disponível em: <[http://www.fernandogonzalezrey.com/images/PDFs/producao\\_biblio/fernando/artigos/teoria\\_da\\_subjetividade/As\\_categorias\\_de\\_sentido\\_pessoal.pdf](http://www.fernandogonzalezrey.com/images/PDFs/producao_biblio/fernando/artigos/teoria_da_subjetividade/As_categorias_de_sentido_pessoal.pdf)>. Acesso em: 02 mar. 2020.

GONZÁLEZ REY, F. **Sujeto y subjetividad**: una aproximación histórico-cultural. México, DF: Thomson, 2005.

GONZÁLEZ REY, F. **Pesquisa qualitativa em Psicologia**: caminhos e desafios. São Paulo: Cengage Learning, 2005.

GONZÁLEZ REY, F. L. **Sujeito e subjetividade**. São Paulo: Thomson-Pioneira, 2003.

GOULART, J. O. **Teletrabalho**: alternativa de trabalho flexível. Brasília: SENAC, 2009.

HAZAN, B. F.; MORATO, A. Teletrabalho no direito brasileiro: fundamentos, perspectivas e alterações promovidas pela reforma trabalhista. **Lex Humana**, v. 10, n. 1, p. 1-24, jan. 2019. Disponível em: <<http://seer.ucp.br/seer/index.php/LexHumana>>. Acesso em: 02 out. 2019.

HÜLSE, W. H.; OLIVO, L. C. C. (Orgs). **Novas tecnologias e eficiência no judiciário**. Florianópolis: Academia Judicial/Centro de Estudos Jurídicos, 2015.

HUWS, U. **A formação do cibertariado**: trabalho virtual em um mundo real. Campinas: Editora da Unicamp, 2017.

KUHN, T. **A estrutura das revoluções científicas**. 9. ed. São Paulo: Perspectivas, 2006.

LIMA, M. E. A. Resenha do livro A função psicológica do trabalho de Yves Clot. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 9, n. 2, p. 109-114, 2006.

Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v9n2/v9n2a10.pdf>>. Acesso em: 03 abr. 2020.

LIMA, M. S. B. **O teletrabalho no poder judiciário brasileiro: ganhos para tribunais e sociedade? As experiências de Santa Catarina e Amazonas**. 160 f. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro-RJ, 2018. Disponível em:

<<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/24303>>. Acesso em: 12 set. 2019.

LIMA, G. V.; DIAS, E. R. Sopesamento entre o princípio da publicidade e o direito à privacidade na sociedade informacional: uma crítica hermenêutica à aplicação da lei de colisão de Alexy no Brasil. **Revista de Direito Brasileira**, [S.l.], v. 16, n. 7, p. 5-20, abr. 2017. Disponível em:

<[https://www.researchgate.net/publication/323224101\\_SOPESAMENTO\\_ENTRE\\_O\\_PRINCIPIO\\_DA\\_PUBLICIDADE\\_E\\_O\\_DIREITO\\_A\\_PRIVACIDADE\\_NA\\_SOCIEDADE\\_INFORMACIONAL\\_UMA\\_CRITICA\\_HERMENEUTICA\\_A\\_APLICACAO\\_DA\\_LEI\\_DE\\_COLISAO\\_DE\\_ALEXY\\_NO\\_BRASIL](https://www.researchgate.net/publication/323224101_SOPESAMENTO_ENTRE_O_PRINCIPIO_DA_PUBLICIDADE_E_O_DIREITO_A_PRIVACIDADE_NA_SOCIEDADE_INFORMACIONAL_UMA_CRITICA_HERMENEUTICA_A_APLICACAO_DA_LEI_DE_COLISAO_DE_ALEXY_NO_BRASIL)>. Acesso em: 02 out. 2019.

LATOURETTE, B. Um coletivo de humanos e não-humanos: no labirinto de Dédalo. In: LATOURETTE, B. **A esperança de Pandora: ensaios sobre a realidade dos estudos científicos**. São Paulo: EDUSC, 2001. p. 201-246.

LUNA, S. V. **Planejamento de pesquisa: uma introdução**. São Paulo: EDUC, 2003.

MARDERS, F.; KUNDE, B. M. M. O direito de desconexão no teletrabalho como concretização do princípio da igualdade na sociedade contemporânea. In: COLNAGO, L.M. R.; CHAVES JUNIOR, J. E.R.; ESTRADA, M.M.P. **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017. p. 125- 134.

MARGLIN, S. Origem e funções do parcelamento das tarefas: para que servem os padrões? In: GORZ, A. (Org.). **Crítica da divisão do trabalho**. São Paulo: Martins Fontes, 2001. p. 7-23.

MARIO, M. C.; AMORIM, M. L. Terceirização e saúde do trabalhador. In: SEMINÁRIO NACIONAL SOCIOLOGIA & POLÍTICA, 8., 2017, Curitiba. **Anais...** Curitiba: UFPR, 2017. p. 1-15. Disponível em: <[http://e-democracia.com.br/sociologia/anais\\_2017/pdf/GT04-10.pdf](http://e-democracia.com.br/sociologia/anais_2017/pdf/GT04-10.pdf)>. Acesso em: 02 set. 2019.

MARTÍN, S. S. Teletrabalho: condições com impacto positivo e negativo no conflito entre família e trabalho. **Revista Latino-Americana de Administração**, v. 29, p. 435-449, 2016.

MARX, K. **O capital: crítica da economia política**. São Paulo: Boitempo, 2013.

MORI, V.; GONZÁLEZ REY, F. A saúde como processo subjetivo: uma reflexão necessária. **Psicol. teor. prat.**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 140-152, dez. 2012. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-36872012000300012&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-36872012000300012&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 01 abr. 2020.

NEVES, R. D.; NASCIMENTO, R. P.; FELIX JR, M. S.; SILVA, F. A.; ANDRADE, R. O. B. Significado e significado do trabalho: uma revisão de artigos publicados em periódicos associados à Biblioteca Eletrônica de Periódicos Científicos. **EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, p. 318-330, junho de 2018. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512018000200318&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512018000200318&script=sci_arttext)>. Acesso em: 08 out. 2019.

PAMPLONA, R.; FERNANDEZ, L. Tecnologia da informação e as relações de trabalho no Brasil: o teletrabalho na lei nº 13.467/17. **Direito UNIFACS–Debate Virtual**, n. 216, 2018. p. 1-25.

PEREIRA JUNIOR, E.; CAETANO, M. E. S. Implicações do teletrabalho: um estudo sobre a percepção dos trabalhadores de uma região metropolitana. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 9, n. 2, p. 22-31, dez. 2009. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572009000200003&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572009000200003&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 18 ago. 2018.

PIMENTEL, R.; BULGACOV, Y. L. M; CAMARGO, D. O conceito de atividade em Yves Clot: contribuições para o campo dos estudos organizacionais.. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS - CBEO, 1., 2013, Fortaleza. **Anais...** Fortaleza: SBEO, 2013. Disponível em: <<https://drive.google.com/drive/folders/0BwpfjShmcDhCSWhJRGtjV3Uxb0k>>. Acesso em: 01 set. 2019.

PINTO, G. A. Qualificação e organização flexível do trabalho: elementos para um olhar crítico. **Revista Tecnologia e Sociedade**, Curitiba, v. 4, p. 49-71, 2008.

RAFALSKI, J. C.; ANDRADE, A. L. de. Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. **Temas psicol.**, Ribeirão Preto, v. 23, n. 2, p. 431-441, jun. 2015. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-389X2015000200013&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2015000200013&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 30 set. 2019.

ROHM, R. H. D.; LOPES, N. F. O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 2, p. 332-345, jun. 2015. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-39512015000200008&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512015000200008&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 02 out. 2019.

ROCHA, C. T. M; AMADOR, F. S. Telework: conceptualization and issues for analysis. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 152-162, jan. 2018. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-39512018000100152&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512018000100152&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 30 set. 2019.

ROVER, A. J.; WULFING, J. Teletrabalho e Tecnologia: (re)adaptações sociais para o exercício do labor. In: CELLA, J. R. G.; ROVER, A. J.; GOMES, M. F. (Coords.). **Direito, Governança e novas tecnologias**. Florianópolis: CONPEDI, 2015. p. 256-272.

SANTOS, J. S.; TEIXEIRA, E. S.; MARINI, M. J. Ciência, tecnologia, inovação e desenvolvimento no Programa de Empreendedorismo da Universidade Tecnológica Federal do Paraná. **Revista Grifos**, Chapecó, v. 25, p. 255, 2017.

SAKUDA, L. O.; VASCONCELOS, F. C. Teletrabalho: desafios e perspectivas. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 12, n. 33, p. 39-49, 2005.

SARDETO, P. E. R. O teletrabalho na visão gerencial do poder judiciário brasileiro. In: COUTINHO, A. L. C.; GRADIN, G. B. (Coords.). **Política judiciária, gestão e administração da justiça**. Florianópolis: CONPEDI, 2016. p. 67-82.

SCHLEDER, M. V. N.; GAI, M. J. P.; OLIVEIRA, G. C.; COSTA, V. M. F. Teletrabalho e a pesquisa acadêmica: análise da produção científica disponível em bancos de dados nacionais abertos até 2017. **Revista Administração em Diálogo**, São Paulo, v. 21, n. 1, p. 81-98, 2019.

SEVCENKO, N. A capital irradiante: técnica, ritmos e ritos do Rio. In: SEVCENKO, N.; NOVAIS, F. A. **História da vida privada no Brasil: República da Belle Époque à era do rádio**. São Paulo: Cia das Letras, 1998. p. 513-569.

SILVA, A. M. S. A Aplicação do teletrabalho no serviço público brasileiro. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E CONTEMPORANEIDADE: MÍDIAS E DIREITOS DA SOCIEDADE EM REDE, 3., 2015, Santa Maria. **Anais...** Santa Maria: UFSM, 2015. Disponível em: <<https://www.ufsm.br/cursos/pos-graduacao/santa-maria/ppgd/congresso-direito-3a-edicao/>>. Acesso em: 28 set. 2019.

SILVA, L. R. de M.; FIGUEIRA, H. L. M. As metamorfoses das relações laborais: o teletrabalho no tsunami neoliberal brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**, Belo Horizonte, v. 63, n. 96, p. 183-203, jul./dez. 2017.

SILVA, G. E. Teletrabalho: nova configuração de trabalho flexível e possíveis efeitos à subjetividade e saúde mental dos teletrabalhadores. **Revista Espaço Acadêmico**, Maringá, n. 209, p. 44-55, out. 2018. Disponível em: <<http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/issue/view/1555>>. Acesso em: 01 out. 2019.

SMITH, M. R. El determinismo tecnológico en la cultura de Estados Unidos. In: MARX, L.; SMITH, M. R. (Eds.). **Historia y determinismo tecnológico**. Madrid: Alianza, 1996. p. 19-51.

SOUZA, E. C. de; TORRES, J. F. P. A Teoria da Subjetividade e seus conceitos centrais. **Obutchénie: Revista de Didática e Psicologia Pedagógica**, v. 3, n. 1, p. 34-57, set. 2019. Disponível em: <file:///C:/Users/alaba/Downloads/50574-

Texto%20do%20artigo-209637-3-10-20191021%20(3).pdf>. Acesso em: 02 abr. 2020.

TAKAHASHI, T. **Sociedade da informação no Brasil**: livro verde. Brasília: Ministério da Ciência e Tecnologia (MCT), 2000.

THOMPSON, E. P. **Costumes em comum**. São Paulo: Cia. das Letras, 1998.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. **Dicas para home office da direção de gestão de pessoas**. Porto Alegre: Departamento de Desenvolvimento de Pessoas; Serviço de Ambiência Organizacional do Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul, 2020.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO. **Relatório de Análise situacional**. Disponível em: <[https://www.trt8.jus.br/sites/porta1/files/roles/planejamento-estrategico/cenarios-prospectivos/ras011\\_-\\_aumento\\_do\\_pib\\_brasileiro.pdf](https://www.trt8.jus.br/sites/porta1/files/roles/planejamento-estrategico/cenarios-prospectivos/ras011_-_aumento_do_pib_brasileiro.pdf)>. Acesso em: 07 out. 2019.

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 2ª REGIÃO (TRF2). Teletrabalho é realidade em três dos cinco Tribunais Federais. Disponível em: <<https://www10.trf2.jus.br/porta1/teletrabalho-e-realidade-em-tres-dos-cinco-tribunais-federais/>>. Acesso em: 05 abr. 2020.

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 4ª REGIÃO (TRF4). **Resolução nº 134, de 12 de dezembro de 2016**. Regulamenta o teletrabalho no âmbito da Justiça Federal de 1º e 2º Graus da 4ª Região e dá outras providências. Publicado no Diário Eletrônico da Justiça Federal da 4ª Região, 15 dez. 2016.

TRIVINO, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

VYGOTSKI, L. S. **Obras Escogidas I**: problemas teóricos y metodológicos de la psicología. Madrid: Visor, 1990.

WINNER, L. Do artifacts have politics? In: MACKENZIE, D.; WAJCMAN, J. **The Social Shaping of Technology**. Buckingham: Open University Press, 1996. Disponível em: <<https://www.cc.gatech.edu/~beki/cs4001/Winner.pdf>>. Acesso em: 20 mar. 2018.

## APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO



Prezado(a) servidor(a) público (a) do Tribunal Regional Federal da 4ª Região, você está sendo convidado a participar de um estudo intitulado “Efeitos subjetivos do teletrabalho em servidores públicos que atuam no âmbito do Poder Judiciário”, cujo objetivo é analisar os efeitos subjetivos do teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, considerando o impacto dessa modalidade sobre os aspectos de interação familiar, satisfação profissional, produtividade, socialização, organização da rotina laboral, administração do tempo e qualidade de vida. Este convite é espontâneo, ou seja, você pode a qualquer momento se recusar a participar desta pesquisa. O projeto faz parte de uma pesquisa de Doutorado do Programa de Pós-Graduação em Tecnologia e Sociedade da UTFPR – Campus de Curitiba – PR, conduzido pela aluna Álaba Cristina Pereira, sob orientação da Professora Dra. Maria Sara de Lima Dias. Garantimos o total sigilo aos dados aqui obtidos dentro dos princípios éticos que regem os procedimentos em pesquisa envolvendo seres humanos da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP). Sua participação é muito importante, pois contribuirá para o desenvolvimento de novos conhecimentos nesta área. Solicitamos que todas as perguntas sejam respondidas da forma mais completa possível. Agradecemos a gentileza de sua colaboração!

### 1. Sexo:

- (a) Masculino
- (b) Feminino

2. Data de nascimento: \_\_\_\_\_

### 3. Estado civil:

- (a) casado (a)
- (b) solteiro (a)
- (c) separado (a)
- (d) divorciado (a)
- (e) viúvo (a)
- (f) outros

4. Número de filhos: \_\_\_\_\_

**5. Quantas pessoas residem na mesma casa que você?** \_\_\_\_\_

**6. Qual a sua renda familiar mensal?**

- Até 1 salário mínimo
- 1 a 3 salários mínimos
- 3 a 5 salários mínimos
- 5 a 15 salários mínimos
- Mais de 15 salários mínimos

**7. Grau de escolaridade:**

- Ensino médio
- Graduação – Curso: \_\_\_\_\_ Ano de formação: \_\_\_\_\_
- Especialização
- Mestrado
- Doutorado
- Pós-doutorado

**8. Que motivos o levaram a optar pelo teletrabalho? (A pergunta admite mais de uma resposta).**

- Melhoria no salário
- Maior autonomia na execução das atividades
- Possibilidade de morar em outro lugar
- Melhoria da qualidade de vida
- Maior disponibilidade de tempo
- Outro. Qual? \_\_\_\_\_

**9. Em qual órgão público e em qual cidade é sua lotação?** \_\_\_\_\_

**10. Em que cidade você reside?** \_\_\_\_\_

**11. Em que cidade você executa as suas atividades com maior frequência?**

\_\_\_\_\_

**12. Em que local físico você executa as suas atividades com maior frequência?** \_\_\_\_\_

**13. Quantas horas diárias você frequentemente dedica às suas atividades profissionais?**

- ( ) 0 – 4 horas
- ( ) 5 – 8 horas
- ( ) Acima de 8 horas

**14. Em qual período você costuma executar as suas atividades com maior frequência?**

- ( ) Manhã
- ( ) Tarde
- ( ) Noite

**15. Em que ano você começou a trabalhar no Poder Judiciário? \_\_\_\_\_**

**16. Em que ano começou a atuar em regime de teletrabalho? \_\_\_\_\_**

**17. Qual o seu grau de satisfação com relação ao teletrabalho?**

- a) Muito satisfeito
- b) Satisfeito
- c) Pouco satisfeito
- d) Insatisfeito
- e) Muito insatisfeito

**18. Em sua opinião, o teletrabalho facilita a conciliação entre vida profissional e vida pessoal?**

- a) Sim
- b) Não
- c) Não tenho opinião

**19. Em sua opinião, o teletrabalho facilita a vida mulher?**

- a) Sim
- b) Não
- c) Não tenho opinião

**QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO – Reformulado após as  
indicações da Banca de Qualificação**



Prezado(a) servidor(a) público (a) do Tribunal Regional Federal da 4ª Região, você está sendo convidado a participar de um estudo intitulado “Subjetividade e teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário”, cujo objetivo é analisar as implicações subjetivas do teletrabalho em servidores públicos que atuam no Poder Judiciário, considerando o impacto dessa modalidade sobre os aspectos de interação familiar, satisfação profissional, produtividade, socialização, organização da rotina laboral, administração do tempo e qualidade de vida. Este convite é espontâneo, ou seja, a qualquer momento você pode se recusar a participar desta pesquisa. O projeto faz parte de uma pesquisa de Doutorado do Programa de Pós Graduação em Tecnologia e Sociedade da UTFPR – Campus de Curitiba – PR, conduzido pela aluna Álaba Cristina Pereira, sob orientação da Professora Dra. Maria Sara de Lima Dias. Garantimos o total sigilo aos dados aqui obtidos dentro dos princípios éticos que regem os procedimentos em pesquisa envolvendo seres humanos da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP). Sua participação é muito importante, pois contribuirá para o desenvolvimento de novos conhecimentos nesta área. Solicitamos que todas as perguntas sejam respondidas da forma mais completa possível. Agradecemos a gentileza de sua colaboração!

**1. Sexo:**

- (a) Masculino
- (b) Feminino

**2. Data de nascimento:** \_\_\_\_\_

**3. Estado civil:**

- (a) casado (a)
- (b) solteiro (a)
- (c) separado (a)
- (d) divorciado (a)
- (e) viúvo (a)
- (f) outros

**4. Número de filhos:** \_\_\_\_\_

**5. Quantas pessoas residem na mesma casa que você?** \_\_\_\_\_

**6. Qual a sua renda familiar mensal?**

- Até 1 salário mínimo
- 1 a 3 salários mínimos
- 3 a 5 salários mínimos
- 5 a 15 salários mínimos
- Mais de 15 salários mínimos

**7. Grau de escolaridade:**

- Ensino médio
- Graduação – Curso: \_\_\_\_\_ Ano de formação: \_\_\_\_\_
- Especialização – Curso: \_\_\_\_\_ Ano de formação: \_\_\_\_\_
- Mestrado – Curso: \_\_\_\_\_ Ano de formação: \_\_\_\_\_
- Doutorado – Curso: \_\_\_\_\_ Ano de formação: \_\_\_\_\_
- Pós-doutorado – Curso: \_\_\_\_\_ Ano de formação: \_\_\_\_\_

**8. Que motivos o levaram a optar pelo teletrabalho? (A pergunta admite mais de uma resposta).**

- Melhoria no salário
- Maior autonomia na execução das atividades
- Possibilidade de morar em outro lugar
- Melhoria da qualidade de vida
- Maior disponibilidade de tempo
- Outro. Qual? \_\_\_\_\_

**9. Em qual órgão público e em qual cidade é sua lotação?** \_\_\_\_\_

**10. Em que cidade você reside?** \_\_\_\_\_

**11. Em que cidade você executa as suas atividades laborais com maior frequência?** \_\_\_\_\_

**12. Em que local físico você executa as suas atividades laborais com maior frequência?** \_\_\_\_\_

**13. Quantas horas diárias você frequentemente dedica às suas atividades profissionais?**

- 0 – 4 horas
- 5 – 8 horas
- Acima de 8 horas

**14. Em qual período você costuma executar as suas atividades de trabalho com maior frequência?**

- Manhã
- Tarde
- Noite

**15. Em que data você começou a trabalhar no Poder Judiciário? \_\_\_\_\_**

**16. Em que data começou a atuar em regime de teletrabalho? \_\_\_\_\_**

**17. Qual o seu grau de satisfação com relação ao teletrabalho?**

- a) Muito satisfeito
- b) Satisfeito
- c) Pouco satisfeito
- d) Insatisfeito
- e) Muito insatisfeito

**18. Em sua opinião, o teletrabalho facilita a conciliação entre vida profissional e vida pessoal?**

- a) Sim
- b) Não
- c) Não tenho opinião

**19. Em sua opinião, o teletrabalho facilita a vida da mulher?**

- a) Sim
- b) Não
- c) Não tenho opinião

## APÊNDICE B - ROTEIRO DE ENTREVISTA

1. Por que você escolheu o regime de teletrabalho?
2. Qual o significado do teletrabalho na sua vida atual?
3. Que estratégias utiliza para se adaptar ao teletrabalho?
4. As atividades profissionais desenvolvidas permaneceram as mesmas depois da adesão ao teletrabalho ou houve alguma alteração?
5. Caso tenha saído do teletrabalho, porque escolheu voltar ao regime de trabalho regular?
6. Quais os benefícios do teletrabalho?
7. Que dificuldades você encontrou ou está encontrando para atuar em teletrabalho?
8. Você recebeu algum tipo de treinamento para iniciar as atividades no regime de teletrabalho? Em caso afirmativo, explique.
9. Você aconselharia a outros servidores aderir ao regime de teletrabalho? Justifique.
10. Que características você acha que o servidor precisa ter para se adaptar bem ao teletrabalho?
11. Quais as principais mudanças geradas pelo teletrabalho em sua vida?
12. Você já foi vítima de algum tipo de assédio no teletrabalho?
13. Você já foi vítima de alguma atitude discriminatória ou preconceituosa por estar desempenhando suas atividades em teletrabalho?
14. Descreva seus sentimentos e expectativas quanto ao seu futuro profissional.
15. Gostaria de comentar mais alguma coisa sobre a sua experiência com o teletrabalho?

## **ROTEIRO DE ENTREVISTA – Reformulado após as indicações da Banca de Qualificação**

1. Por que você escolheu o regime de teletrabalho?
2. Qual o significado do teletrabalho na sua vida atual?
3. Que estratégias utiliza para se adaptar ao teletrabalho?
4. As atividades profissionais desenvolvidas permaneceram as mesmas depois da adesão ao teletrabalho ou houve alguma alteração?
5. Quais os benefícios do teletrabalho?
6. Que dificuldades você encontrou ou está encontrando para atuar em teletrabalho?
7. Você recebeu algum tipo de treinamento para iniciar as atividades no regime de teletrabalho? Em caso afirmativo, explique.
8. Qual o local de execução do teletrabalho dentro da sua casa?
9. Em que horário você costuma realizar suas atividades?
10. Como é a organização do trabalho no dia-a-dia?
11. Como funciona a questão da produtividade e das metas?
12. Como você avalia a questão do estresse no teletrabalho?
13. Você pretende continuar em teletrabalho?
14. Como o teletrabalho impacta a sua vida?
15. Quais as principais diferenças entre teletrabalho e trabalho presencial?
16. Você aconselharia a outros servidores aderir ao regime de teletrabalho? Justifique.
17. Que características você acha que o servidor precisa ter para se adaptar bem ao teletrabalho?
18. Quais as principais mudanças geradas pelo teletrabalho em sua vida?
19. Você já foi vítima de algum tipo assédio no teletrabalho?
20. Você já foi vítima de alguma atitude discriminatória ou preconceituosa por estar desempenhando suas atividades em teletrabalho?
21. Descreva seus sentimentos e expectativas quanto ao seu futuro profissional.
22. Gostaria de comentar mais alguma coisa sobre a sua experiência com o teletrabalho?

**ANEXO A - AUTORIZAÇÃO DAS INSTITUIÇÕES****Poder Judiciário  
JUSTIÇA FEDERAL  
Seção Judiciária do Paraná  
1ª Vara Federal de Francisco Beltrão****CONCORDÂNCIA DA INSTITUIÇÃO COPARTICIPANTE  
QUE PARTICIPA DO PROJETO QUE ESTÁ SENDO SUBMETIDO AO CEP  
QUE ENVOLVE DIRETAMENTE PARTICIPANTES HUMANOS**

Francisco Beltrão – PR, 06 de Julho de 2018.

Senhor (a) Coordenador (a),

Declaramos que nós, da Subseção Judiciária de Francisco Beltrão - PR, estamos de acordo com a condução do projeto de pesquisa Efeitos subjetivos do teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário sob a responsabilidade de Álaba Cristina Pereira, nas nossas dependências, tão logo o projeto seja aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, até o seu final em 2020.

Estamos cientes que os participantes da pesquisa serão os servidores públicos que estão ou estiveram em regime de teletrabalho, bem como de que o presente trabalho deve seguir a Resolução 466/2012 (CNS) e complementares.

Da mesma forma, estamos cientes que a pesquisadora somente poderá iniciar a pesquisa pretendida após encaminhar, a esta Instituição, uma via do parecer de aprovação do estudo emitido pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

Atenciosamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Paulo Mario Canabarro de Trois Neto', written over a horizontal line.

Paulo Mario Canabarro de Trois Neto  
1ª Vara Federal de Francisco Beltrão - PR



JUSTIÇA FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
Rua Otávio Francisco Caruso da Rocha, 600 - Bairro Praia de Belas - CEP 90.010-395 - Porto Alegre - RS - www.jfrs.jus.br  
5º Andar-Ala Leste

## MANIFESTAÇÃO

### CONCORDÂNCIA DA INSTITUIÇÃO COPARTICIPANTE QUE PARTICIPA DO PROJETO QUE ESTÁ SENDO SUBMETIDO AO CEP QUE ENVOLVE DIRETAMENTE PARTICIPANTES HUMANOS

Senhor(a) Coordenador(a),

Declaramos que nós, da Direção do Foro da Seção Judiciária do Rio Grande do Sul e da 5ª Vara Federal de Porto Alegre/RS, estamos de acordo com a condução do projeto de pesquisa "Implicações subjetivas do teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário", sob a responsabilidade de Álaba Cristina Pereira, doutoranda em Tecnologia e Sociedade na UTFPR (Campus de Curitiba/ PR), nas nossas dependências, posto que o projeto foi devidamente aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da Universidade Tecnológica Federal do Paraná em 03/09/2018, via inscrição no CEP/CONEP - Plataforma Brasil do Ministério da Saúde, sob o CAAE nº 96605518.0.0000.5547.

Estamos cientes que os participantes da pesquisa serão os servidores públicos que estão ou estiveram em regime de teletrabalho, desde que haja a concordância voluntária dos mesmos, bem como de que o presente trabalho deve seguir a Resolução 466/2012 (CNS) e complementares.

Atenciosamente,



Documento assinado eletronicamente por **Paulo Palm da Silva, Juiz Federal Diretor do Foro da Seção Judiciária do Rio Grande do Sul**, em 17/03/2020, às 16:48, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Ingrid Schroder Sliwka, JUÍZA FEDERAL**, em 20/03/2020, às 08:17, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



**Poder Judiciário**  
**JUSTIÇA FEDERAL**  
 Seção Judiciária de Santa Catarina  
 2ª Vara Federal de Itajaí

**CONCORDÂNCIA DA INSTITUIÇÃO COPARTICIPANTE  
 QUE PARTICIPA DO PROJETO QUE ESTÁ SENDO SUBMETIDO AO CEP  
 QUE ENVOLVE DIRETAMENTE PARTICIPANTES HUMANOS**

Itajaí – SC, 10 de Julho de 2018.

Senhor (a) Coordenador (a).

Declaramos que nós, da Subseção Judiciária de Itajaí – SC, estamos de acordo com a condução do projeto de pesquisa Efeitos subjetivos do teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário sob a responsabilidade de Álaba Cristina Pereira, nas nossas dependências, tão logo o projeto seja aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, até o seu final em 2020.

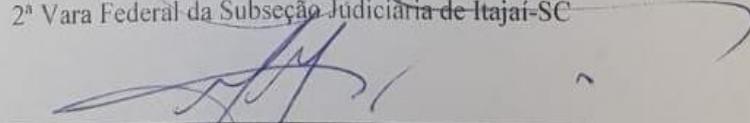
Estamos cientes que os participantes da pesquisa serão os servidores públicos que estão ou estiveram em regime de teletrabalho, bem como de que o presente trabalho deve seguir a Resolução 466/2012 (CNS) e complementares.

Da mesma forma, estamos cientes que a pesquisadora somente poderá iniciar a pesquisa pretendida após encaminhar, a esta Instituição, uma via do parecer de aprovação do estudo emitido pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

Atenciosamente,

  
 Jurandi Borges Pinheiro  
 Juiz Federal

2ª Vara Federal da Subseção Judiciária de Itajaí-SC

  
 Inezil Perna Marinho Jr.  
 Juiz Federal Substituto

2ª Vara Federal da Subseção Judiciária de Itajaí-SC

**ANEXO B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) E  
TERMO DE CONSENTIMENTO PARA USO DE IMAGEM E SOM DE VOZ  
(TCUISV)**



**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) E TERMO DE  
CONSENTIMENTO PARA USO DE IMAGEM E SOM DE VOZ (TCUISV)**

**Título da pesquisa:** Efeitos subjetivos do teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário.

**Pesquisadora responsável pela pesquisa:** Álaba Cristina Pereira

E-mail: alabacps@hotmail.com.

Endereço: Rua Bahia, 698, apto 302, Vila Maria Delani, Francisco Beltrão – PR

**Local de realização da pesquisa:** Francisco Beltrão/PR, Itajaí/SC, Porto Alegre/RS.

**A) INFORMAÇÕES AO PARTICIPANTE**

**1. Apresentação da pesquisa:**

A presente pesquisa tem por finalidade realizar um estudo acerca dos efeitos subjetivos do teletrabalho sobre servidores públicos que atuam no Tribunal Regional Federal da 4ª Região, nas subseções de Francisco Beltrão/ PR, Itajaí/ SC e Porto Alegre/ RS.

**2. Objetivos da pesquisa.**

O objetivo principal da pesquisa é estudar os efeitos subjetivos do teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, considerando o impacto dessa modalidade sobre os aspectos de interação familiar, satisfação profissional, produtividade, socialização, organização da rotina laboral, administração do tempo e qualidade de vida.

**3. Participação na pesquisa.**

A participação na pesquisa em tela abrange o preenchimento de um questionário contendo perguntas relacionadas a dados sociodemográficos e ao teletrabalho, assim como a concessão de uma entrevista destinada ao aprofundamento de questões relativas a essa modalidade de trabalho.

#### **4. Confidencialidade**

A fim assegurar o sigilo e a privacidade, a pesquisadora compromete-se a não divulgar a identidade dos participantes e a não permitir que os dados coletados sejam manuseados por terceiros alheios à pesquisa.

#### **5. Riscos e Benefícios.**

##### **5a) Riscos:**

Os riscos advindos da pesquisa são mínimos, haja vista que a participação consistirá na resposta a um questionário e na concessão de uma entrevista. Porém, será esclarecido ao participante que, caso ele apresente algum constrangimento, é-lhe assegurada a interrupção imediata da sua participação. E ainda, no caso de algum desconforto ou mal-estar, o participante será encaminhado ao serviço de atendimento médico mais próximo do local da realização da pesquisa.

##### **5b) Benefícios:**

Considerando-se que a presente pesquisa tem por objetivo analisar de forma mais aprofundada os efeitos subjetivos do teletrabalho, entende-se que seu resultado permitirá uma melhor compreensão sobre o impacto dessa modalidade na interação familiar, na satisfação profissional, na socialização, na organização da rotina laboral, na administração do tempo e na qualidade de vida do servidor público. Desta forma, os conhecimentos dela advindos estão disponíveis ao público, podendo ser utilizados pela instituição judiciária, pelos servidores públicos ou pela população em geral.

#### **6. Critérios de inclusão e exclusão.**

**6a) Inclusão:** serão convidados a participar da pesquisa servidores públicos federais, maiores de 18 anos, lotados no Tribunal Regional Federal da 4ª Região, que já tenham atuado ou ainda estejam atuando em modalidade de teletrabalho.

**6b) Exclusão:** serão excluídos da pesquisa os servidores que estiverem afastados do trabalho ou já aposentados à época da pesquisa.

#### **7. Direito de sair da pesquisa e a esclarecimentos durante o processo.**

Ao participante é assegurado o direito de deixar o estudo a qualquer momento e de receber esclarecimentos em qualquer etapa da pesquisa; bem como, de evidenciar

a liberdade de recusar ou retirar o seu consentimento a qualquer momento sem penalização.

Ao participante é assegurado também o direito de ter acesso aos resultados da pesquisa por meio de consulta ao material resultante (Tese de Doutorado).

Você pode assinalar o campo a seguir, para receber o resultado desta pesquisa, caso seja de seu interesse:

( ) Quero receber os resultados da pesquisa (e-mail para envio:\_\_\_\_\_).

( ) Não quero receber os resultados da pesquisa.

### **8. Ressarcimento e indenização.**

A participação na pesquisa ocorrerá de forma voluntária, não havendo nenhuma espécie de pagamento para o participante. Considerando-se a inexistência gastos com alimentação e transporte por conta da participação na pesquisa, não há previsão de ressarcimento. Quanto à indenização, é assegurado o direito à cobertura material para reparação a dano causado pela pesquisa ao participante da pesquisa.

### **ESCLARECIMENTOS SOBRE O COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA:**

O Comitê de Ética em Pesquisa envolvendo Seres Humanos (CEP) é constituído por uma equipe de profissionais com formação multidisciplinar que está trabalhando para assegurar o respeito aos seus direitos como participante de pesquisa. Ele tem por objetivo avaliar se a pesquisa foi planejada e se será executada de forma ética. Se você considerar que a pesquisa não está sendo realizada da forma como você foi informado ou que você está sendo prejudicado de alguma forma, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa envolvendo Seres Humanos da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (CEP/UTFPR). **Endereço:** Av. Sete de Setembro, 3165, Bloco N, Térreo, Bairro Rebouças, CEP 80230-901, Curitiba-PR, **Telefone:** (41) 3310-4494, **e-mail:** coep@utfpr.edu.br.

### **B) CONSENTIMENTO**

Eu declaro ter conhecimento das informações contidas neste documento e ter recebido respostas claras às minhas questões a propósito da minha participação direta na pesquisa e, adicionalmente, declaro ter compreendido o objetivo, a natureza, os riscos, benefícios, ressarcimento e indenização relacionados a este estudo.

Após reflexão e um tempo razoável, eu decidi, livre e voluntariamente, participar deste estudo. Decidi também, livre e voluntariamente, permitir que os pesquisadores relacionados neste documento obtenham gravação de áudio de minha pessoa para fins de pesquisa científica/ educacional. As gravações de áudio ficarão sob a propriedade do grupo de pesquisadores pertinentes ao estudo e sob sua guarda. Concordo que o material e as informações obtidas relacionadas a minha pessoa possam ser publicados em aulas, congressos, eventos científicos, palestras ou periódicos científicos. Porém, não devo ser identificado por nome ou qualquer outra forma. Estou consciente de que posso deixar o projeto a qualquer momento, sem nenhum prejuízo.

Nome Completo: \_\_\_\_\_

RG: \_\_\_\_\_ Data de Nascimento: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ Telefone: \_\_\_\_\_

Endereço: \_\_\_\_\_

CEP: \_\_\_\_\_ Cidade: \_\_\_\_\_ Estado: \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Eu declaro ter apresentado o estudo, explicado seus objetivos, natureza, riscos e benefícios e ter respondido da melhor forma possível às questões formuladas.

Nome completo da pesquisadora: Álaba Cristina Pereira

Assinatura do pesquisador: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Para todas as questões relativas ao estudo ou para se retirar do mesmo, poderão se comunicar com Álaba Cristina Pereira, via e-mail ou telefone (5546999193520).

**Contato do Comitê de Ética em Pesquisa que envolve seres humanos para denúncia, recurso ou reclamações do participante pesquisado:**

Comitê de Ética em Pesquisa que envolve seres humanos da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (CEP/UTFPR). **Endereço:** Av. Sete de Setembro, 3165, Bloco N, Térreo, Rebouças, CEP 80230-901, Curitiba-PR, **Telefone:** 3310-4494.

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) E TERMO DE  
CONSENTIMENTO PARA USO DE IMAGEM E SOM DE VOZ (TCUISV) –  
Reformulado**



**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) E TERMO DE  
CONSENTIMENTO PARA USO DE IMAGEM E SOM DE VOZ (TCUISV)**

**Título da pesquisa:** Subjetividade e teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário.

**Pesquisadora responsável pela pesquisa:** Álaba Cristina Pereira

E-mail: alabacps@hotmail.com

Endereço: Becker Pinto, 123, Nossa Senhora das Dores, Santa Maria - RS

**Local de realização da pesquisa:** Francisco Beltrão/PR, Itajaí/SC, Porto Alegre/RS.

**A) INFORMAÇÕES AO PARTICIPANTE**

**1. Apresentação da pesquisa:**

A presente pesquisa tem por finalidade realizar um estudo acerca das implicações subjetivas do teletrabalho em servidores públicos que atuam no Tribunal Regional Federal da 4ª Região, nas subseções de Francisco Beltrão/ PR, Itajaí/ SC e Porto Alegre/ RS.

**2. Objetivos da pesquisa**

O objetivo principal da pesquisa é estudar as implicações subjetivas do teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, considerando o impacto dessa modalidade sobre os aspectos de interação familiar, satisfação profissional, produtividade, socialização, organização da rotina laboral, administração do tempo e qualidade de vida.

**3. Participação na pesquisa**

A participação na pesquisa em tela abrange o preenchimento de um questionário contendo perguntas relacionadas a dados sociodemográficos e ao teletrabalho, assim como a concessão de uma entrevista destinada ao aprofundamento de questões relativas a essa modalidade de trabalho.

#### **4. Confidencialidade**

A fim assegurar o sigilo e a privacidade, a pesquisadora compromete-se a não divulgar a identidade dos participantes e a não permitir que os dados coletados sejam manuseados por terceiros alheios à pesquisa.

#### **5. Riscos e Benefícios**

**5a) Riscos:** Os riscos advindos da pesquisa são mínimos, haja vista que a participação consistirá na resposta a um questionário e na concessão de uma entrevista. Porém, será esclarecido ao participante que, caso ele apresente algum constrangimento, é-lhe assegurada a interrupção imediata da sua participação. E ainda, no caso de algum desconforto ou mal estar, o participante será encaminhado ao serviço de atendimento médico mais próximo do local da realização da pesquisa.

**5b) Benefícios:** Considerando-se que a presente pesquisa tem por objetivo analisar de forma mais aprofundada as implicações subjetivas do teletrabalho, entende-se que seu resultado permitirá uma melhor compreensão sobre o impacto dessa modalidade na interação familiar, na satisfação profissional, na socialização, na organização da rotina laboral, na administração do tempo e na qualidade de vida do servidor público. Desta forma, os conhecimentos dela advindos estão disponíveis ao público, podendo ser utilizados pela instituição judiciária, pelos servidores públicos ou pela população em geral.

#### **6. Critérios de inclusão e exclusão.**

**6a) Inclusão:** serão convidados a participar da pesquisa servidores públicos federais, maiores de 18 anos, lotados no Tribunal Regional Federal da 4ª Região, que já tenham atuado ou ainda estejam atuando em modalidade de teletrabalho.

**6b) Exclusão:** serão excluídos da pesquisa os servidores que estiverem afastados do trabalho ou já aposentados à época da pesquisa.

#### **7. Direito de sair da pesquisa e a esclarecimentos durante o processo.**

Ao participante é assegurado o direito de deixar o estudo a qualquer momento e de receber esclarecimentos em qualquer etapa da pesquisa; bem como, de evidenciar a liberdade de recusar ou retirar o seu consentimento a qualquer momento sem penalização.

Ao participante é assegurado também o direito de ter acesso aos resultados da pesquisa por meio de consulta ao material resultante (Tese de Doutorado).

Você pode assinalar o campo a seguir, para receber o resultado desta pesquisa, caso seja de seu interesse:

(  ) quero receber os resultados da pesquisa

(e-mail para envio: \_\_\_\_\_)

(  ) não quero receber os resultados da pesquisa

### **8. Ressarcimento e indenização**

A participação na pesquisa ocorrerá de forma voluntária, não havendo nenhuma espécie de pagamento para o participante. Considerando-se a inexistência gastos com alimentação e transporte por conta da participação na pesquisa, não há previsão de ressarcimento. Quanto à indenização, é assegurado o direito à cobertura material para reparação a dano causado pela pesquisa ao participante da pesquisa.

#### **ESCLARECIMENTOS SOBRE O COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA:**

O Comitê de Ética em Pesquisa envolvendo Seres Humanos (CEP) é constituído por uma equipe de profissionais com formação multidisciplinar que está trabalhando para assegurar o respeito aos seus direitos como participante de pesquisa. Ele tem por objetivo avaliar se a pesquisa foi planejada e se será executada de forma ética. Se você considerar que a pesquisa não está sendo realizada da forma como você foi informado ou que você está sendo prejudicado de alguma forma, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa envolvendo Seres Humanos da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (CEP/UTFPR). **Endereço:** Av. Sete de Setembro, 3165, Bloco N, Térreo, Bairro Rebouças, CEP 80230-901, Curitiba-PR, **Telefone:** (41) 3310-4494, **e-mail:** coep@utfpr.edu.br.

### **B) CONSENTIMENTO**

Eu declaro ter conhecimento das informações contidas neste documento e ter recebido respostas claras às minhas questões a propósito da minha participação direta na pesquisa e, adicionalmente, declaro ter compreendido o objetivo, a natureza, os riscos, benefícios, ressarcimento e indenização relacionados a este estudo.

Após reflexão e um tempo razoável, eu decidi, livre e voluntariamente, participar deste estudo. Decidi também, livre e voluntariamente, permitir que os pesquisadores relacionados neste documento obtenham gravação de áudio de minha pessoa para fins de pesquisa científica/ educacional. As gravações de áudio ficarão sob a propriedade do grupo de pesquisadores pertinentes ao estudo e sob sua guarda. Concordo que o material e as informações obtidas relacionadas a minha pessoa possam ser publicados em aulas, congressos, eventos científicos, palestras ou periódicos científicos. Porém, não devo ser identificado por nome ou qualquer outra forma.

Estou consciente de que posso deixar o projeto a qualquer momento, sem nenhum prejuízo.

Nome Completo: \_\_\_\_\_

RG: \_\_\_\_\_ Data de Nascimento: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ Telefone: \_\_\_\_\_

Endereço: \_\_\_\_\_

CEP: \_\_\_\_\_ Cidade: \_\_\_\_\_ Estado: \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Eu declaro ter apresentado o estudo, explicado seus objetivos, natureza, riscos e benefícios e ter respondido da melhor forma possível às questões formuladas.

Nome completo: Álaba Cristina Pereira

Assinatura do pesquisador: *Álaba Cristina Pereira*

Data: 04/01/2020

Para todas as questões relativas ao estudo ou para se retirar do mesmo, os participantes poderão se comunicar com Álaba Cristina Pereira, via e-mail (alabacps@hotmail.com) ou telefone (5546999193520).

**Contato do Comitê de Ética em Pesquisa que envolve seres humanos para denúncia, recurso ou reclamações do participante pesquisado:**

Comitê de Ética em Pesquisa que envolve seres humanos da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (CEP/UTFPR)

**Endereço:** Av. Sete de Setembro, 3165, Bloco N, Térreo, Rebouças, CEP 80230-901, Curitiba-PR, **Telefone:** 3310-4494, **E-mail:** coep@utfpr.edu.br